Canadian Centre for Occupational Health and Safety

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

PARTICIPATION À LA RÉDUCTION DU DANGER EN MILIEU DE TRAVAIL

Un atelier

P88 - 18F

PARTICIPATION À LA RÉDUCTION DU DANGER EN MILIEU DE TRAVAIL

Un atelier

Hamilton, Ontario

Les 19 et 20 avril 1988

CCOHS-CCHST

90-01948/

PARTICIPATION À LA RÉDUCTION DU DANGER EN MILIEU DE TRAVAIL -- UN ATELIER

NUMÉRO DU CCHST P88-18F

ISBN 0-660-92530-3

NUMÉRO DE CATALOGUE MAS CC273-2/88-18F

Cette publication est offerte dans les deux langues officielles.

This publication is available in both official languages.

Chaque document produit par le CCHST est soumis à une série de révisions. Dans le cadre de ce processus de révision, on demande à des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs d'examiner les versions préliminaires des documents du CCHST et de juger de leur exactitude sur le plan technique et de leur lisibilité pour l'usager.

Le CCHST s'efforce de s'assurer que l'information qu'il distribue est exacte et exhaustive. Cependant, il est entendu qu'il ne se porte pas garant que ladite information est exacte et exhaustive et il ne sera tenu responsable d'aucun dommage ni d'aucune perte subis par suite de l'utilisation d'une information inexacte ou incomplète.

Date de publication : 1988

Exemplaires supplémentaires disponibles sur demande.

---

250 rue Main est
Hamilton Ontario
L8N 1H6
(416) 572-2981
FAX (416) 572-2206
Télex 061-8532

CCOHS-CCHST

SOMMAIRE

La participation à l'hygiène et à la sécurité en milieu de travail est devenue une stratégie de premier plan en vue de réduire les blessures et maladies professionnelles. L'institution de comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail comptant un certain nombre d'employés, est exigée par la loi dans tout le Canada.

Les 19 et 20 avril 1988, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a tenu un atelier sur la participation à la réduction du danger en milieu de travail.

Une tribune, à laquelle participaient Linda Jolley, directrice, HST, Fédération du travail de l'Ontario; Tom Farrell, surintendant, Sécurité et protection, Inco Ltd., division du Manitoba; et Georgio Gaudet, président, Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick, a inauguré l'atelier. La tribune a reconnu que le système de comités s'était avéré efficace seulement lorsque le milieu de travail était résolument engagé à promouvoir l'hygiène et la sécurité, selon une formule participative.

On a fait ressortir que la réduction du danger en milieu de travail par le biais de la participation ne s'improvise pas -- elle demande énormément de formation. En légiférant sur le système de responsabilité interne, le gouvernement n'a pas défini le rôle et les responsabilités des comités -- la tribune a reconnu que cet état de chose rend difficile la mise à exécution des mesures et incertaine l'efficacité de celles-ci.

Après une séance de délibérations intenses, de petits groupes d'employeurs, de professionnels, de représentants syndicaux et du gouvernement sont revenus pour écouter une autre tribune sur <<Un autre genre de participation : l'expérience de la C.-B.>>. Verna Ledger, directrice de la sécurité et de l'hygiène, SITBA, conseil régional n° 1, Bert Painter, associé principal de recherche, BC Research, et Bob Sitter, vice-président, Fabrication, International Forest Products Limited, ont décrit une expérience toujours en cours où une formation intensive a été suivie d'une participation non moins intensive. Au cours des cinq dernières années, grâce à cette initiative, le dossier de sécurité de la compagnie International Forest Products Limited, l'un des pires de l'industrie, est aujourd'hui tout à fait remarquable.

Après des séances en groupes mixtes où il a été question des sujets suivants : objectifs des comités d'hygiène et de sécurité au travail; objectifs de participation, outils de participation, méthodes de travail et réduction du danger, les représentants des travailleurs, des employeurs et des professionnels se sont constitués en groupes homogènes pour formuler leurs conclusions et recommandations, dont il a été rendu compte dans la séance plénière de clôture. Pour la première fois dans l'histoire des ateliers tenus pour le Centre, le gouvernement a présenté un rapport.

CCOHS-CCHST

2/Participation à la réduction du danger en milieu de travail
Un atelier

Il y a eu accord général sur les points suivants :

- La participation est essentielle à l'instauration de l'hygiène et de la sécurité dans les méthodes de travail; l'hygiène et la sécurité devraient faire partie intégrante du produit.

- Il doit y avoir une volonté d'instaurer l'hygiène et la sécurité et de mettre au point des formules de participation, à tous les échelons hiérarchiques en partant de la haute direction jusqu'au travailleur.

- La participation des travailleurs à la réduction du danger en milieu de travail ne signifie pas qu'il y a empiétement sur les droits exercés par l'employeur pour régir le milieu de travail.

- La formation devrait être élaborée, dispensée, reçue conjointement.

- Le tronc commun de l'enseignement et de la formation doit comprendre la prise de conscience des risques, la connaissance des moyens de lutte contre ces risques et les aptitudes à la communication.

- L'hygiène et la sécurité au travail doivent faire partie intégrante du programme d'études de l'école secondaire. Il a été recommandé également (point qui a été soulevé dans plusieurs ateliers) que l'hygiène et la sécurité fassent partie de plusieurs programmes d'études professionnelles et non seulement d'un cours déterminé d'hygiène et de sécurité au travail.

- Il y a lieu d'élaborer des normes d'enseignement pour tous les comités de l'hygiène et de la sécurité en milieu de travail.

- Ces comités ne doivent pas se contenter de faire des recommandations. Ils partagent également la responsabilité d'en assurer le suivi.

Autres points :

- Le groupe syndical estime que la mise en place d'une loi et d'un soutien est une condition préalable à l'instauration d'une participation efficace.

- Le groupe patronal est prêt à partager la responsabilité du contrôle, et déclare que c'est à la direction qu'il incombe d'assurer le leadership.

Le groupe gouvernemental s'est dit d'accord sur ces points. Il a également reconnu le besoin de renforcer les dispositions de la loi pour y insérer la formation obligatoire des agents de l'hygiène et de la sécurité, l'allocation de temps pour la préparation du comité et la formation aux méthodes de travail mixtes. On recommande également que le gouvernement examine le financement des initiatives en milieu de travail.

BIENVENUE

Lillian Vine

Bonjour et bienvenue à l'atelier du Centre sur la participation à la réduction du danger en milieu de travail. Je suis Lillian Vine, administratrice des comités et ateliers du Centre. Notre président et administrateur en chef, Gordon Atherley, aurait aimé vous souhaiter la bienvenue en personne, mais il est retenu à Ottawa, auprès du Comité du Budget des dépenses principal.

Le Centre est un organisme tripartite régi par un Conseil des gouverneurs représentant les provinces et territoires, le gouvernement fédéral, les travailleurs et les employeurs. Ce conseil fixe nos politiques et orientations. Nous sommes financés par le gouvernement fédéral. La priorité que le Conseil a réaffirmée à maintes reprises quant aux activités du Centre, est que celui-ci doit fournir de l'information en matière d'hygiène et de sécurité au travail en vue de promouvoir au Canada l'existence de milieux de travail sains et sécuritaires. Le libre accès à une information compréhensible et fiable est un des principes que nos gouverneurs ont eu à coeur et ont défendu depuis la création du Centre jusqu'à ce jour. Le personnel professionnel et scientifique du Centre donne une information factuelle, sous forme de chiffres ou de données; il dépouille la documentation scientifique publiée, énonce différentes opinions et exprime son jugement professionnel. Mais nous estimons qu'il existe une autre dimension, qui est celle des jugements de valeur. Non pas une simple information évaluée en fonction de critères scientifiques, mais un jugement basé sur des valeurs, sur des sentiments qui doivent venir d'autres sources que le personnel. C'est ainsi qu'est née la méthode de l'atelier. Le premier atelier, il y a deux ans, a porté sur la surveillance médicale. La surveillance médicale était une question litigieuse. Les gens étaient très montés les uns contre les autres. Nous avons réuni une cinquantaine de personnes, organisé un cadre de discussions, et ces personnes ont engagé le dialogue pendant deux jours. Elles ont découvert qu'elles avaient beaucoup en commun. Le compte rendu qui s'est dégagé des discussions de l'atelier a été distribué et discuté dans tout le pays et, d'après les échos qui nous sont parvenus, a donné lieu à des changements. Depuis lors, nous avons tenu plusieurs ateliers. Je pense que c'est un plaisir d'y participer, et j'espère que ce sera aussi votre sentiment. La plupart du temps, c'est vous qui ferez le travail. Vous rencontrerez des personnes qui, comme vous-mêmes, s'intéressent à ces questions. Vous participerez à deux tribunes fort intéressantes.

Au bout de ces deux jours, vous constaterez, comme la plupart des participants aux ateliers précédents l'ont fait, que vous avez beaucoup en commun, qu'il y a de quoi être optimistes parce que les gens sont disposés à travailler ensemble, qu'ils tiennent aux mêmes valeurs et que vos jugements de valeur réunis peuvent faire progresser la cause de l'hygiène et de la sécurité au travail. Vous allez passer deux journées passionnantes. J'ai hâte de recueillir vos impressions demain.

Quand vous lirez ce compte rendu, vous retrouverez vos propres mots et jugements de valeur. Et un grand nombre de Canadiens, dans bien des lieux de travail, pourront partager vos convictions communes et élargir ainsi la base de ce que vous avez tous en commun.

Le Centre canadien
d'hygiène et de sécurité au travail

Un atelier

PARTICIPATION À LA RÉDUCTION DU DANGER EN MILIEU DE TRAVAIL

Les mardi 19 et mercredi 20 avril 1988
Holiday Inn Hamilton, Hamilton, Ontario

PROGRAMME

Mardi 19 avril 1988

8 h 15	INSCRIPTION ET CAFÉ – Foyer du pavillon B
9 h	BIENVENUE – Pavillon B
9 h 15 à 10 h 45	Discussion d'équipe – Pavillon B
	Comités d'hygiène et de sécurité au travail
	Travailleurs – Linda Jolley, directrice, HST, Fédération du travail de l'Ontario
	Employeurs – Tom Farrell, Superintendant, Sécurité et protection, Inco Ltée
	Gouvernement – Georgio Gaudet, président, Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick
10 h 45 à 11 h	CAFÉ – Foyer du pavillon B
11 h à 12 h 15	**Atelier n° 1 – Objectifs des comités d'hygiène et de sécurité au travail**
	(a) Quel est le rôle d'un comité d'hygiène et de sécurité au travail, qu'il soit obligatoire ou facultatif?
	(b) Qui devrait participer? Qui participe effectivement?
	(c) Quels sont les rapports comité/travailleurs/employeurs?
	(d) Dans quelle mesure s'intéresse-t-on au comité d'hygiène et de sécurité au travail?
	(e) Quelle importance attache-t-on au comité? Chez les travailleurs? Chez les employeurs?
12 h 30 à 13 h 30	REPAS DU MIDI – Salon Victoria/Albert

13 h 30 à 14 h 30	Discussion d'équipe – Pavillon B
	Un autre genre de participation : l'expérience de la Colombie-Britannique
	Bert Painter, agrégé au BC Research Council
	Verna Ledger, directrice, Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, conseil régional n° 1
	Bob Sitter, vice-président, fabrication, International Forest Products Ltd
14 h 30 à 15 h 30	**Atelier n° 2 – Objectifs de participation**
	(a) Quelle est la différence entre la participation directe et la participation indirecte?
	(b) Peut-on séparer les questions d'hygiène et de sécurité au travail des autres questions ouvrières?
	(c) Peut-il y avoir participation directe en matière de méthodes de travail, de conception du milieu de travail et d'organisation des tâches?
	(d) Jusqu'à quel point peut-il y avoir participation dans la prise de décisions? Dans quels domaines?
15 h 30 à 15 h 45	CAFÉ – Foyer du pavillon B
15 h 45 a 16 h 45	**Atelier n° 3 – Outils de participation**
	(a) Quelles sont les connaissances nécessaires à la participation?
	(b) Comment les acquiert-on?
	(c) Quelle est l'importance de l'information? Quel genre d'information faut-il?
	(d) Comment peut-on y avoir accès?
	(e) Qui reçoit la formation? De qui? Dans quel domaine? Quand?
18 h 30	Bar payant – Pavillon C
19 h	DÎNER

Mercredi 20 avril 1988

9 h à 10 h	**Atelier n° 4 – Méthodes de travail**
	(a) Peut-on modérer les dangers existant sur les lieux de travail si on n'a pas d'influence sur les méthodes de travail?
	(b) Qui connaît les dangers que comportent les méthodes de travail? Comment?
	(c) Qui a la capacité d'influencer les méthodes de travail?
	(d) Qui participe à l'établissement des méthodes de travail?
	(e) Qui influence les méthodes de travail?
10 h à 10 h 15	CAFÉ – Foyer du pavillon B
10 h 15 à 11 h 15	**Atelier n° 5 – Réduction du danger**
	(a) Quels sont les objectifs de la participation en milieu de travail?
	(b) À quels résultats peut-on s'attendre?
	(c) La participation signifie-t-elle prise de décision? Partielle? Totale?
	(d) La participation signifie-t-elle contrôle du milieu de travail?
	(e) Comment la participation peut-elle amener la réduction des dangers?
11 h 15 à 12 h 30	**Atelier n° 6 – La voie du progrès** (groupes homogènes)
12 h 45 à 13 h 45	REPAS DU MIDI – Pavillon C
14 h à 16 h	**Séance plénière** – Pavillon B
	Rapports des groupes homogènes
	Recommandations et directions pour l'avenir
16 h	**Clôture de l'atelier**

COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Tribunes

Travailleurs
Linda Jolley, directrice, HST
Fédération du travail de l'Ontario

Employeurs
Tom Farrell, surintendant, Sécurité et protection, Inco Ltd.

Gouvernements
Georgio Gaudet, président, Commission de l'hygiène et
de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick

CCOHS-CCHST

TRIBUNES

Comités d'hygiène et de sécurité au travail

Cet atelier comporte deux tribunes. La première traite des comités de l'hygiène et de la sécurité au travail du point de vue du syndicat, du patronat et du gouvernement. Les participants à cette tribune ont tous une expérience étendue et des idées intéressantes à partager. Ils parleront assez brièvement pour laisser beaucoup de temps à la discussion, car c'est là la raison d'être des ateliers.

La première personne à prendre la parole est Georgio Gaudet, président de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick. Cette commission, dans le cadre d'une structure administrative tripartite (travailleurs, employeurs et gouvernement), est chargée de promouvoir l'hygiène et la sécurité en milieu de travail et de faire appliquer les normes d'hygiène et de sécurité au Nouveau-Brunswick. Georgio Gaudet occupe ce poste depuis janvier 1986.

Après avoir obtenu un baccalauréat ès lettres de l'Université de Moncton, une maîtrise ès arts sociales à l'Université de Montréal, et un diplôme en gestion du <<Programme d'affectation professionnelle>> de la Commission de la Fonction publique du Canada en 1973, il a commencé à travailler. Pendant toute sa carrière, il a eu des rapports professionnels avec des gens et avec le gouvernement. Il a été enseignant dans une école secondaire du deuxième cycle de type correctionnel, travailleur social, superviseur des services de bien-être de l'enfance au ministère de la Santé et du Bien-être social du Nouveau-Brunswick. Depuis lors, il s'occupe de la politique du gouvernement.

Mes contacts avec Georgio ont débuté à l'occasion de la politique qu'il a établie en qualité de membre du Conseil des gouverneurs du Centre et de son Conseil exécutif, et, antérieurement, du Comité de la politique d'information. Georgio a participé aux comités de l'hygiène et de la sécurité dès leur création. Son expérience constituera un bon point de départ pour vos discussions sur la participation à la réduction du danger en milieu de travail.

Après Georgio, Tom Farrell prendra à son tour la parole. Tom vient de Thompson, au Manitoba. Dans son curriculum, j'ai découvert que cet homme de l'Ouest est originaire de Port Colborne, en Ontario. Il est diplômé en commerce de Niagara University de Niagara Falls (New York) et diplômé en administration de Notre Dame Collège School de Welland, en Ontario. Il est entré à l'Inco et a été muté à Thompson, au Manitoba. Il est resté ontarien sous plusieurs aspects, même s'il a acquis une vaste expérience au Manitoba.

Depuis qu'il a été muté au Manitoba, il a occupé des postes de responsabilité chaque fois plus élevés à Thompson Refinery où il est surintendant de la sécurité et de la protection. Ses responsabilités comprennent l'administration de la Loi sur les accidents du travail dans son application à la division

CCOHS-CCHST

manitobaine de Inco Limited, la coordination des programmes de réadaptation professionnelle des employés, l'élaboration et la coordination de programmes de sécurité et d'hygiène et la surveillance de leur efficacité, entre autres.

Il a aussi à son actif quelques réalisations intéressantes dans la ville de Thompson; il a représenté le patronat au Comité de révision de la Loi sur les accidents du travail du Manitoba, il a été membre du Conseil de la ville de Thompson, membre du Conseil des municipalités au Manitoba et maire de la ville de Thompson.

Linda Jolley est directrice, Hygiène et sécurité au travail, de la Fédération du travail de l'Ontario, depuis septembre 1986. Avant de faire partie du personnel de la Fédération du travail de l'Ontario, elle a travaillé en qualité de conseillère auprès du mouvement ouvrier sur des questions d'hygiène et de sécurité professionnelles et la Loi sur les accidents du travail. Pendant ce temps, elle remplissait le rôle de conseillère auprès du Congrès du travail du Canada et elle était membre du comité de direction et de plusieurs des comités techniques dans le cadre des pourparlers tripartites du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail.

Linda a composé de nombreux documents de formation utilisés dans l'enseignement de l'hygiène et de la sécurité aux travailleurs, et a été la première coordinatrice du Centre de formation à l'hygiène et à la sécurité de la Fédération du travail de l'Ontario, qui est maintenant devenue le Centre de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs, financé par la CAT. Elle a été chargée de l'élaboration du cours de formation, d'une durée de 30 heures, et a rédigé une bonne part du programme du niveau II, également offert par le Centre des travailleurs.

Avant de travailler pour le mouvement ouvrier, Linda a oeuvré en qualité d'associée de recherche auprès de Stephen Lewis, ancien chef du Nouveau parti démocratique de l'Ontario.

Depuis que j'ai invité Linda à participer à cette tribune, elle a été nommée membre du Conseil des gouverneurs du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

Leurs exposés, j'en suis persuadée, stimuleront une bonne discussion. Après cette séance, vous vous réunirez en groupes pour vous mettre au travail. Je vous souhaite de fructueuses délibérations au cours des deux prochaines journées.

Georgio Gaudet

Je suis heureux d'être parmi vous pour vous tracer une perspective historique du comité mixte de l'hygiène et de la sécurité.

Le rôle des comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité dans le processus de résolution des problèmes, et de prises de décision en matière d'hygiène et de sécurité au travail, est en pleine évolution au Canada. Chacune des

13 juridictions politiques du Canada prévoit la création de ces comités et leur fonctionnement, pourtant, les critères varient considérablement, certaines juridictions imposant des comités obligatoires dans tous les lieux de travail d'une taille minimale déterminée, d'autres n'exigeant leur création que sur les ordres exprès des autorités politiques ou des responsables de l'hygiène et de la sécurité du travail. En dépit de ces différences, la tendance au Canada est claire : les comités mixtes sont de plus en plus largement acceptés et de plus en plus reconnus comme un mécanisme essentiel dans la réduction des accidents, des maladies et des risques en milieu de travail.

Au début des années 1970, la Saskatchewan a été la première province du Canada à promulguer une loi rendant obligatoire l'institution de comités mixtes. Un certain nombre d'autres provinces ont adopté des variantes de cette loi à la fin des années 1970. Avant l'avènement de comités exigés par la loi, l'institution de comités mixtes travailleurs-employeurs a fait l'objet de négociations dans le cadre de certaines conventions collectives dans plusieurs provinces. Dès 1967, dans le cas du Nouveau-Brunswick, un comité mixte travailleurs-employeur a été constitué, aux termes d'une convention collective, pour résoudre un risque particulier en milieu de travail. Dans les conventions subséquentes, ce comité a été amené à s'occuper d'autres risques plus généraux sur les lieux de travail. Les décisions des pouvoirs publics d'imposer des comités mixtes dans le cadre d'une loi ont peut-être été moins des décisions consciemment délibérées que la volonté de suivre une tendance établie dans le processus de négociation de la convention collective. En fait, les dernières juridictions à imposer des comités mixtes l'ont peut-être fait pour suivre le courant et éviter d'être perçues comme l'exception. Il reste que, dans ma propre province, le gouvernement n'avait que des espoirs limités quant aux réalisations que l'on pouvait attendre des comités mixtes, et j'oserais dire que l'on a peut-être avancé les mêmes raisons dans d'autres juridictions.

Avant l'institution des comités mixtes, la responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité au travail stipulée dans la plupart des textes de loi, et exercée dans les lieux de travail, était considérée comme incombant à l'employeur. Mais on a constaté des exigences de participation croissante au processus de la part des travailleurs. En créant des comités mixtes, le gouvernement se voyait attribuer le mérite de confier aux travailleurs une part de responsabilité dans la prise de décision, ce qui n'existait pas jusque-là. Considérée d'un oeil favorable par ceux qui y voyaient un fait nouveau positif, l'exigence législative visant la création de comités pouvait être considérée comme un premier pas vers la démocratie professionnelle en milieu de travail au Canada.

Dans un certain nombre de cas, les questions d'hygiène et de sécurité au travail commençaient à déborder sur les relations travailleurs-employeur et jusque sur les lignes de piquetage. Aux yeux de ceux qui considéraient ce fait nouveau avec inquiétude, les comités mixtes apparaissaient comme le mécanisme qui bannirait les questions d'hygiène et de sécurité au travail de l'arène des relations de travail, dominée par l'antagonisme, et permettrait que ces questions soient résolues dans une atmosphère exempte d'affrontement où la probabilité d'une rupture des relations employés-employeur serait désarmorcée.

Considérée sous ses angles les plus favorables, il s'agissait d'établir une nouvelle forme de prise de décision et de résolution des problèmes.

Dans sa propre optique, le gouvernement voyait dans les comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité un moyen relativement peu coûteux d'étendre la portée des services d'inspection de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail de la province et, par là, de tirer le meilleur parti possible des ressources existantes. Du point de vue du gouvernement, les comités mixtes rendraient les parties concernées responsables elles-mêmes de s'acquitter d'une bonne part du processus d'inspection des lieux de travail et de résoudre, par leurs propres moyens, bien des questions.

Dans le meilleur des cas, certains comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité au travail s'acquittent de leur tâche comme leurs fondateurs optimistes auraient désiré qu'ils le fassent. Dans le pire des cas, ils constituent une force négative dans la résolution des questions d'hygiène et de sécurité au travail et dans la réduction du danger en milieu de travail. La raison de cette dichotomie est assez manifeste. La notion de comité mixte de l'hygiène et de la sécurité au travail a été empruntée à d'autres pays, mais en adaptant ce mécanisme aux milieux de travail du Canada, certains éléments clés qui soutiennent et alimentent cette forme de prise de décision étaient absents ou bien ils n'avaient pas été mis en place.

L'idée de comités mixtes a été empruntée à des pays où, comparativement au Canada, les taux de syndicalisation sont élevés et où le mouvement ouvrier et les groupes d'employeurs ont des organismes centralisés hautement disciplinés. À ces facteurs, viennent s'ajouter notamment la multiplicité des tribunes organisées pour la prise de décision, aux échelons supérieurs, par les entreprises et les travailleurs, et une tradition de soutien aux organismes tripartites, deux éléments qui contribuent à renforcer l'efficacité globale des comités mixtes. Ces facteurs ne sont pas en eux-mêmes essentiels et leur absence au Canada n'est pas d'importance déterminante. Par contre, ce qui est déterminant, et ce qui fait défaut dans toutes les dispositions législatives des provinces canadiennes, c'est que, en plus des soutiens déjà énoncés qui existent dans les autres pays, la loi donne aux comités une mesure de pouvoir allant de pair avec leurs responsabilités. Il semble qu'au Canada le véritable partage du pouvoir décisionnel fasse défaut.

Dépourvus d'un pouvoir décisionnel conféré par la loi, les comités mixtes dépendent, pour l'efficacité de leur action, de ce que l'employeur, dans tel lieu de travail, reconnaisse qu'il doit volontairement attribuer au comité le pouvoir d'exercer le rôle considéré comme lui incombant, aux yeux de la loi, ou, cela va sans dire, accepter ses recommandations. Selon la loi et l'usage actuels au Canada, le comité mixte est gravement limité dans la réduction du danger en milieu de travail. Dans de telles circonstances, le système de responsabilité interne devrait plutôt s'appeler le système de recommandations internes.

En dépit de ces lacunes qui rendent aléatoire l'efficacité du comité, je ne crois pas qu'il faille abandonner trop tôt ce mécanisme. Je crois plutôt que nous devrions chercher les moyens de renforcer son autorité et d'apporter des modifications à l'usage actuel qui le rendraient plus efficace, même dans les limites qui lui sont imposées par la loi actuelle.

Cette opinion repose sur le fait que, dans ma propre province, je suis convaincu que le système des comités mixtes, combiné à d'autres changements que nous avons introduits, a contribué à réduire le nombre d'accidents avec incapacité temporaire. Malheureusement, je ne puis prouver l'existence d'une relation directe de cause à effet, mais je crois que la réduction de 20 % des indemnités pour incapacité temporaire par tranche de 1 000 travailleurs, qui va de pair avec une augmentation de 800 % du nombre des comités au cours des sept dernières années, n'y est pas étrangère.

Il n'existe pas de formule unique et correcte à la fois sur la façon de procéder pour changer le mode actuel de fonctionnement des comités, ni sur la façon de renforcer leur autorité, mais en vue d'amorcer le débat, je suggérerai quelques options qui, à mon avis, méritent d'être étudiées.

Je pense qu'étant donné le contexte politique actuel et le climat des affaires au Canada, il n'est guère probable que nous assistions à l'avènement d'une loi accordant de nouveaux pouvoirs législatifs aux comités mixtes. Mais les mesures législatives ne constituent qu'une voie parmi d'autres. Je n'ai pas à vous rappeler que la loi n'est qu'une norme minimale quant aux pouvoirs d'un comité.

Pour ce qui est des lieux de travail où il existe un besoin assez important, une formule possible consisterait à négocier un accroissement du pouvoir du comité dans le cadre du processus de négociation de la convention collective ou comme méthode de travail d'un système progressif d'hygiène et de sécurité au travail.

Une autre possibilité à explorer consisterait à élargir l'assiette des éléments sur lesquels on se fonde pour coter les entreprises en vue d'obtenir des rabais au titre de divers programmes d'encouragement de la Commission des accidents de travail.

La pratique actuellement prônée dans les programmes d'encouragement de la Commission des accidents du travail est celle de la notation selon les résultats, que l'on pourrait plus justement appeler la notation selon le ratio coûts/résultats. Les variations de cette formule portent uniquement sur les coûts comme moyen de juger de l'efficacité des programmes d'hygiène et de sécurité. Cela constitue pour les employeurs un encouragement considérable et, à mon avis, tout à fait valable, à réduire les frais occasionnés par des accidents. Le problème que présente ce genre de formule est qu'elle ne fait pas de distinction quant à la façon dont les coûts sont réduits. C'est ainsi qu'une usine hypothétique qui, par suite d'une entente entre les travailleurs et l'employeur visant à ne pas déclarer les accidents, réduit à zéro les frais d'accidents, est récompensée de la même façon qu'une autre usine, également hypothétique, qui réduit à zéro ces mêmes frais grâce à l'implantation d'un programme de prévention des accidents.

12/Participation à la réduction du danger en milieu de travail
Un atelier

Les coûts constituent un critère trop étriqué pour permettre de juger de l'efficacité des programmes de prévention des accidents; il en est de même pour les taux de fréquence des accidents, et ce serait d'ailleurs le cas de tout critère pris individuellement. En outre, l'évaluation selon le rapport coûts/résultats est un étalon plutôt élastique. Il ne mesure pas dans quelle proportion vous avez respecté la norme. Il mesure plutôt votre performance par rapport à celle de tous les autres et, si ceux-là ont réalisé une piètre performance, vous pourriez finalement être récompensé pour avoir obtenu des résultats moins mauvais et non pour avoir réussi à réduire le nombre des accidents.

Je crois fermement que les employeurs devraient avoir droit à des rabais sur leurs cotisations à la Commission des accidents du travail s'ils instaurent des programmes efficaces d'hygiène et de sécurité au travail. Ceux-ci offriraient des mesures beaucoup plus complètes de l'efficacité. Outre les statistiques d'accidents, ils pourraient comporter des mesures de la performance par rapport à des normes non élastiques comme la formation et l'enseignement des travailleurs, la supervision, la surveillance de l'usine, du matériel et des machines, des inspections et des enquêtes sur les accidents, pour ne citer que quelques exemples.

Le jumelage d'un système de notation selon le ratio coûts/résultats à un système d'étude permettrait de déterminer non seulement qu'un programme de prévention était en vigueur, mais aussi comment les frais d'accidents ont été réduits; il permettrait aussi de déterminer l'importance du rabais selon que les conclusions de la vérification sont positives ou non.

Je crois qu'un tel système à deux paliers vaut la peine d'être examiné et qu'il pourrait bien servir à renforcer l'autorité et l'efficacité du comité mixte de l'hygiène et de la sécurité.

Le comité mixte de l'hygiène et de la sécurité serait le groupe à qui il conviendrait logiquement de donner une formation en vue de réaliser la première phase de l'étude, qui serait sujette à vérification par les autorités chargées de l'hygiène et de la sécurité. Cette responsabilité de vérification conférerait un nouveau niveau d'autorité aux membres du comité mixte, étant donné que le pouvoir de délier les cordons de la bourse constitue un pouvoir très persuasif. La formation que les membres du comité devraient acquérir pour effectuer l'étude leur donnerait également une meilleure base de connaissances, et ce surcroît de compétence les rendrait aptes à influencer les prises de décision en milieu de travail.

Tandis que la formation à la conduite d'inspection sur la sécurité améliorerait certains aspects de la compétence des membres du comité, l'aptitude du comité mixte à jouer un rôle plus actif dans le processus général de réduction du danger en milieu de travail serait renforcée grâce à une gamme étendue d'autres secteurs de formation des membres du comité. Actuellement, la plupart des lois en vigueur au Canada rappellent seulement, en général, que les membres du comité doivent être dûment formés à l'exercice de leurs fonctions. Rien de plus. Assurément, étant donné la complexité croissante, en général, des questions d'hygiène et de sécurité au travail, il semble difficilement admissible que le niveau de formation des membres soit si vague et si mal

défini. Dans une première étape, il semblerait approprié que, si une responsabilité plus importante est conférée aux comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité au travail, le gouvernement fixe des normes minimales régissant la formation des membres des comités. Dans une étape ultérieure, il faudrait aussi se pencher sur la qualité et l'étendue de la formation que doivent recevoir annuellement les membres des comités, et le paiement lié à cette formation pourrait bien faire l'objet de négociations entre les travailleurs et l'employeur.

L'efficacité des comités mixtes dans le traitement de questions de plus en plus complexes pourrait également être améliorée à l'aide de services de soutien fournis par des organismes neutres. Des organismes comme le CCHST, ainsi que les autorités provinciales responsables de la santé et de la sécurité, doivent être à la disposition des comités pour leur procurer des services de conseils techniques spécialisés et de médiation susceptibles de les aider à résoudre leurs problèmes. Nous ne pouvons tout simplement pas nous attendre à ce que les comités fassent un excellent travail s'ils sont dépourvus des ressources nécessaires pour les y aider; et nous ne pouvons nous attendre non plus à ce que le spécialiste de l'usine en matière d'hygiène et de sécurité soit considéré comme une personne neutre alors que, souvent, son travail consiste à traiter les demandes d'indemnité des travailleurs ou à en être responsable.

Il est également nécessaire que nous réexaminions les critères sur lesquels nous semblons nous appuyer pour juger de l'efficacité des comités mixtes. La plupart des lois en vigueur au Canada en ce domaine semblent supposer que l'efficacité des comités est en quelque sorte reliée à la fréquence de leurs réunions. Il me semble difficile d'admettre que ce soit une façon logique d'évaluer l'efficacité des comités. Il semblerait beaucoup plus logique de juger de la performance des comités en les évaluant d'après un plan de travail annuel expressément conçu en fonction de la réduction du danger dans un milieu de travail particulier. Ce plan de travail annuel est la base à partir de laquelle l'équivalent scandinave de nos comités mixtes entreprend d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité en milieu de travail.

Une étude du milieu de travail est effectuée chaque année pour cerner les grands problèmes qu'il est nécessaire de résoudre. Le comité mixte évalue alors ces risques et dresse un plan de travail pour s'attaquer aux plus importants d'entre eux à titre prioritaire. En établissant ces priorités, le comité a, bien sûr, pleinement accès à tous les documents pertinents, au même titre que la direction de l'inspection.

Il semble que cette approche soit la façon logique d'aborder la réduction du danger en milieu de travail et d'éviter aux comités de perdre temps et énergie dans une série sans fin de questions d'entretien courant qui semblent occuper bon nombre de comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité au Canada. Il est sûr que l'efficacité d'un comité mixte devrait se mesurer à la façon dont il traite des questions plutôt qu'à la fidélité aux réunions mensuelles. La tenue de réunions mensuelles prouve que le comité est actif, mais elle ne prouve pas qu'il a obtenu des résultats. Le plan de travail annuel, par contre, fixe des cibles que le comité doit s'efforcer d'atteindre et permet de mesurer l'efficacité en fonction des objectifs atteints.

Peut-être était-ce là le but visé lorsque nous avons exigé que les comités procèdent à des inspections mensuelles, mais il semble qu'ils se soient embourbés dans les activités courantes au fil des jours et aient détourné leur attention des grandes questions d'hygiène et de sécurité professionnelles sur les lieux de travail. Je pense qu'il est temps d'y remédier.

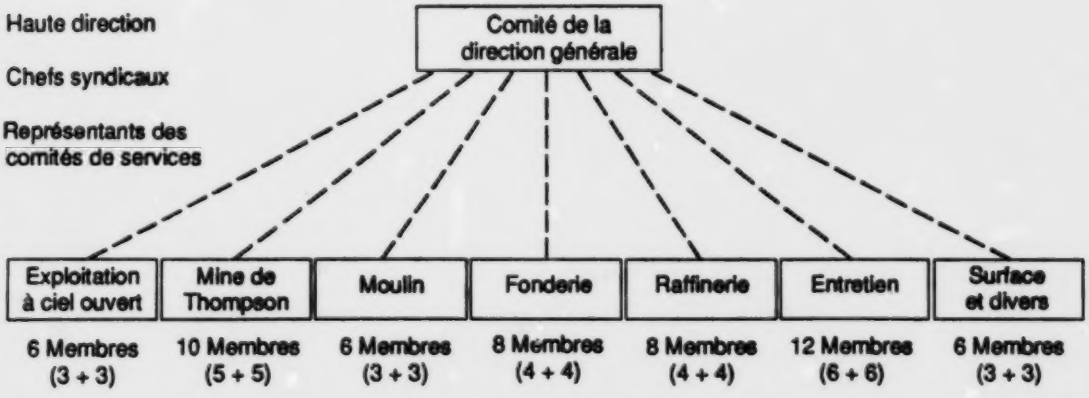
Au début, j'ai émis l'opinion que le rôle des comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité était en pleine évolution au Canada; puis j'ai évoqué l'idée que nous avions créé une situation dans laquelle l'efficacité des comités mixtes est aléatoire. Enfin, j'ai promis de vous livrer quelques suggestions destinées à provoquer la discussion, par exemple sur la façon dont nous pourrions aider les comités à évoluer et à améliorer l'efficacité que nous attendons d'eux dans la réduction du danger en milieu de travail. S'occuper de l'hygiène et de la sécurité ne signifie pas que l'on ne doit pas prendre des risques. Dans mon esprit, cela veut dire prendre des risques avec prudence et calcul, en ayant de bonnes raisons de croire que le bon sens réside dans un investissement calculé et donne les résultats escomptés. Peut-être est-ce ce genre de capital de risque dont la programmation de l'hygiène et de la sécurité a besoin si l'on veut que son action soit plus fructueuse.

Tom Farrell

Merci de préciser que je travaille dans la division manitobaine de l'INCO, car les observations que je vais vous livrer expriment mon opinion sur l'évolution de l'hygiène et de la sécurité au Manitoba.

Les comités de l'hygiène et de la sécurité sont imposés par la loi aux employeurs désignés de la province du Manitoba depuis 1977. Certains employeurs, notamment l'entreprise pour laquelle je travaille, ont instauré des comités de la sécurité et de l'hygiène dans le cadre de leurs conventions collectives quelques années avant que la loi ne les impose. Dans notre cas, la mesure législative n'était pas nécessaire. Je vais vous décrire la structure du comité de la sécurité et de l'hygiène qui m'est la plus familière.

Diapositive 1



Cette structure est quelque peu différente de celle que réclame la loi provinciale, mais elle a procuré à notre exploitation ce que nous croyons être une organisation fructueuse et qui fonctionne bien. L'établissement de comités de l'hygiène et de la sécurité au cours des premières années n'a pas été un processus simple et sans détours. Les cadres hésitaient parfois à consulter les comités ou à discuter avec eux des programmes et des méthodes. Ils estimaient que c'était leur propre responsabilité de prendre les mesures qu'ils jugeaient convenables. Les syndicats attendaient des comités beaucoup plus qu'ils ne pouvaient donner. Les solutions aux problèmes ne sont pas toujours aussi simples et directes qu'elles peuvent sembler au départ. Les cadres ont constaté, pour la plupart, qu'ils avaient intérêt à consulter les comités de la sécurité et de l'hygiène, et à participer aux travaux de ces comités, et les syndicats se sont rendu compte que nombre des problèmes étaient extrêmement complexes, que la mise en oeuvre des solutions pourrait s'étendre sur des années et qu'il fallait souvent trouver une solution qui n'était pas la perfection.

J'aimerais déclarer que nos comités ont évolué pour devenir des groupes de recherche factuelle, de résolution des problèmes, mais je vous induirais en erreur si je vous disais que tous les problèmes ont été affrontés et résolus avec simplicité et clarté au sein des comités de la sécurité et de l'hygiène. Ce n'est manifestement pas toujours le cas, mais, à la lumière de mon expérience personnelle, la volonté de coopération augmente, de la part de tous les participants, et les comités de la sécurité et de l'hygiène sont en train de devenir le moyen privilégié pour la mise en oeuvre de changements de toute sorte dans le milieu de travail, rôle inoui il y a encore quelques années. Dans la mesure où il est bien structuré, le comité de la sécurité et de l'hygiène peut être l'instrument d'application des changements qui doivent avoir lieu sur les lieux de travail de façon permanente; et les comités peuvent renverser les barrières qui s'opposent à la mise en oeuvre de méthodes nouvelles et améliorées pour s'attaquer à un problème particulier.

Pour réussir, le comité de la sécurité et de l'hygiène doit reconnaître et renforcer le système de responsabilité interne sur les lieux de travail. Tous les membres du comité doivent veiller à ne pas créer de situations susceptibles d'éroder ce système sur les lieux de travail. Nul doute que le travailleur et son superviseur immédiat sont les mieux placés pour résoudre des problèmes précis reliés au travail. Les comités doivent éviter avec soin de porter atteinte à la relation travailleur-superviseur, car c'est dans le cadre de cette relation que se trouve le secret de l'amélioration continuelle des conditions de sécurité et d'hygiène.

Au Manitoba, la loi de 1977 connue sous le nom de Workplace Safety and Health Act a été modifiée à l'occasion pour traiter de questions précises, mais la visée première de la loi est restée sensiblement la même depuis son adoption. La Loi a tenté d'imposer la coopération, mais la coopération effective qui s'est instaurée au sein des comités de la sécurité et de l'hygiène a été le résultat d'un processus d'évolution en milieu de travail auquel les cadres et les travailleurs ont participé. C'est un fait que les changements les plus réussis et les plus acceptables sont ceux qui découlent d'un processus d'évolution et non d'une règle imposée de l'extérieur.

CCOHS-CCHST

16/Participation à la réduction du danger en milieu de travail
Un atelier

La définition de la sécurité dans le contexte du travail se résume à l'amélioration continue des pratiques et conditions. Nous ne devons jamais perdre de vue que, si nous parvenons à améliorer les pratiques de travail et conditions, nous réduirons les risques pour le travailleur et nous améliorerons la sécurité d'ensemble d'un procédé ou d'une exploitation. Nous devons continuer à axer nos efforts sur les pratiques et conditions. Quand vous concentrez vos efforts sur ces deux points, il est nécessaire que tous les intervenants y participent : les employeurs, les travailleurs, le syndicat et le gouvernement.

Si les questions clés en matière de sécurité et d'hygiène sont les pratiques et conditions, nous devons veiller à ne rien faire qui puisse nuire aux efforts de ceux qui sont les mieux placés pour s'y attaquer, le travailleur et son superviseur. Ils sont les experts en la matière. Ils connaissent et comprennent les mille activités qui font partie d'un emploi donné, et ils doivent, dans le cadre du système de responsabilité interne, être la source première qui alimente l'amélioration.

Dans notre exploitation, nous avons consacré énormément de temps et d'énergie à la mise au point de pratiques de sûreté intégrée, non seulement dans nos grands procédés, mais en adaptant cette technique aux emplois et procédés particuliers. Cette pratique fonctionne particulièrement bien là où les groupes ou les comités peuvent faire appel à des techniques de sûreté intégrée pour les appliquer à diverses activités. Un bon nombre d'équipes établies disposent de toute une gamme de compétences et compte dans leurs rangs des représentants syndicaux. Il y a des douzaines d'équipes, dans notre division, qui travaillent activement à l'amélioration des pratiques et conditions. C'est un travail qui va beaucoup plus loin que celui d'un comité de la sécurité et de l'hygiène, car il faut examiner une multitude de tâches. Quand nous avons examiné les accidents très graves qui se sont produits dans notre exploitation -- et je sais que cela est vrai aussi pour d'autres entreprises -- nous avons constaté que les accidents les plus graves n'auraient pas fait l'objet d'un examen de la part du comité de la sécurité et de l'hygiène.

Je suis inquiet à l'idée qu'aucune participation syndicale imposée par la loi au processus de sécurité et d'hygiène, si intense soit elle, ne permet d'assumer la responsabilité de <<dénicher>> les risques inhérents aux nombreuses activités que comporte un emploi. Des activités aussi simples que monter sur une échelle ou ouvrir des valves comportent certains éléments de risque qu'il faut repérer et examiner en détail, et non d'un coup d'oeil superficiel, si l'on tient à réduire le risque. Cela ne veut pas dire que le comité de la sécurité et de l'hygiène n'a pas un rôle à jouer, mais que ce rôle est parfois mal interprété. Les comités de la sécurité et de l'hygiène ont besoin de soutenir les efforts réalisés en milieu de travail, mais ils fonctionnent de façon plus globale. D'après mon expérience, les comités de la sécurité et de l'hygiène ont le mieux réussi quand ils se sont attaqués à de grandes questions comme la réadaptation professionnelle, les programmes d'aide aux employés et l'introduction de nouvelles mesures législatives sur les lieux de travail. La présentation et la mise en oeuvre du système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) sera, à mon avis, introduite avec moins de problèmes grâce aux comités mixtes de la sécurité et de l'hygiène. Cette mesure législative aurait pu, par le passé, servir de base

à un affrontement entre les travailleurs et la direction; mais en recourant aux structures de comité telles qu'elles existent actuellement, les problèmes causés par une mauvaise interprétation des questions seront réduits au minimum et la mise en place se fera à la satisfaction de toutes les parties intéressées.

Toujours d'après mon expérience, les comités de la sécurité et de l'hygiène ont remporté leurs plus grands succès quand ils se sont attaqués à des questions et problèmes qui pouvaient être définis, faits à l'appui, de façon claire et concise. Les comités ont commencé à se trouver en difficulté lorsqu'ils se sont empêtrés dans des questions de nature philosophique ou politique et dont on ne voyait pas de façon claire et concise le rapport avec le bien être des travailleurs. Le D[r] Ham et M. Burkett, dans leurs rapports sur la sécurité dans les mines en Ontario, suggèrent que les comités de la sécurité et de l'hygiène devraient adopter des approches non politiques.

Les comités qui font du bon travail, que j'ai observés au cours des dernières années, sont ceux qui ont été disposés à affronter et résoudre les problèmes dès que ceux-ci surgissent. Dans bien des cas, cela veut dire qu'ils ne finissent pas simplement par figurer à l'ordre du jour d'une réunion mais qu'ils seront traités sur le lieu de travail. La rapidité avec laquelle le comité peut s'attaquer à des problèmes est souvent une mesure de son efficacité. Les comités qui dressent de longs ordres du jour portant sur des questions non résolues préparent le terrain pour un affrontement permanent. Les comités doivent être capables de dépister les problèmes, de les préciser à l'aide de faits et de formuler à la direction des recommandations appropriées concernant leur résolution.

Les comités de la sécurité et de l'hygiène exerçant le rôle d'organismes consultatifs ont réalisé des améliorations considérables sur les lieux de travail, mais je vous mets ici en garde : les changements qui habiliteraient les membres d'un comité à agir de façon unilatérale auront pour résultat que les questions de sécurité et d'hygiène seront abordées dans une atmosphère beaucoup plus proche de celle d'une négociation collective que la loi n'a jamais voulu qu'elle soit. Les comités de la sécurité et de l'hygiène qui s'empêtrent dans des questions qui suscitent l'affrontement ont tendance à ne pas réussir aussi bien sur les lieux de travail, car la direction et les travailleurs voient dans le comité une manoeuvre politique et commencent à l'utiliser en conséquence.

Je crois très fermement que les comités de la sécurité et de l'hygiène peuvent être une force positive sur les lieux de travail d'aujourd'hui. Je crois aussi que leur rôle peut continuer de s'améliorer, non pas parce que le gouvernement peut décider d'imposer une loi plus forte, mais à cause des liens de confiance qui peuvent être noués entre le travailleur et la direction. Il a toujours été nécessaire, dans notre industrie, de faire un meilleur usage des aptitudes, de l'intelligence et du talent de tous nos employés, et cela n'a jamais été plus important que de nos jours. Les comités de la sécurité et de l'hygiène ont un important rôle à jouer, mais la responsabilité ne saurait jamais rester totalement confinée au comité de la sécurité et de l'hygiène; elle doit s'étendre à tous les participants du processus de travail. Je suis très préoccupé de la formation. Nous vivons dans une société dont l'évolution est si

rapide que si nous ne consacrons pas l'argent et le temps qu'il faut à former les gens; nous allons être dépassés par les événements, que nous soyons directeurs, syndicats, comités de la sécurité et de l'hygiène ou quoi que ce soit. Nous devons être très soucieux de ne pas porter atteinte aux deux principaux acteurs en la matière : le travailleur et son superviseur. Ils sont toujours les éléments clés; ils savent de quoi il retourne. Les vérificateurs du comité de la sécurité et de l'hygiène peuvent bien vérifier, mais notre aptitude à renforcer les liens entre le travailleur et le superviseur est le secret de toute amélioration de la sécurité et de l'hygiène.

Linda Jolley

Permettez-moi tout d'abord de vous remercier de m'avoir invitée à venir ici, aujourd'hui, pour discuter de la participation à la réduction du danger en milieu de travail entreprise par le biais des comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité, dans une perspective syndicale. En Ontario, c'est ce que nous appelons le <<système de responsabilité interne>>.

Je veux d'abord me pencher quelque peu sur les résultats d'un sondage réalisé en Ontario, il y a quelques années, avec la participation de quelque 76 % des 3 000 comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité de la province. Je m'excuse de m'étendre sur le cas de l'Ontario, mais je pense que les résultats du sondage nous livrent d'importantes conclusions au sujet de la participation des travailleurs et employeurs, conclusions qui s'appliquent sans doute à l'ensemble du pays, si je ne me trompe.

D'abord et avant tout, je tiens à préciser un point : bien que je critique le système actuel selon lequel les travailleurs peuvent participer à titre individuel ou par le biais des comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité, l'ensemble des travailleurs d'un bout à l'autre du pays est fidèlement attaché au <<droit de participer>> à toutes les questions d'hygiène et de sécurité, tout comme nous sommes attachés au <<droit de savoir>> quels sont les risques inhérents à nos emplois, et au <<droit de refuser>> un travail dangereux. À vrai dire, le mouvement ouvrier au Canada a négocié l'instauration de comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité bien avant que bon nombre de provinces entérinent cette initiative dans leurs lois. En Ontario, lorsqu'en 1978 notre Loi sur la santé et la sécurité au travail a été adoptée, imposant la création de comités mixtes dans bien des lieux de travail comptant plus de 20 employés, 48 % des lieux de travail syndiqués avaient déjà des comités mixtes instaurés dans le cadre des conventions collectives, et plus de 50 % des lieux de travail syndiqués de plus grande taille, selon un sondage auprès des comités mixtes mené par le Conseil consultatif de la santé et de la sécurité au travail qui conseille le ministère du Travail de l'Ontario.

Une des grandes lacunes de la plupart des lois en la matière est qu'un nombre considérable de travailleurs, en particulier dans les petites entreprises (qui sont les principaux employeurs dans l'ensemble du pays), sont en grande partie exemptés de l'obligation d'avoir un comité mixte -- qui est pourtant le principal mécanisme qui assure la participation du travailleur. En Ontario, l'exemption est encore plus étendue et englobe les employés de bureau, les travailleurs des commerces de détail et autres secteurs de service, les travailleurs agricoles et même les travailleurs du bâtiment qui ont le droit

d'avoir des représentants sur place de l'hygiène et de la sécurité, mais non pas un comité mixte. Si nous sommes sérieux quant à la participation des travailleurs à l'hygiène et à la sécurité, tous les travailleurs doivent disposer d'un mécanisme par le biais duquel ils puissent y participer.

Le sondage a révélé un degré assez élevé de conformité à l'obligation d'avoir un comité mixte, au moins sur le papier. Mais 7 % des lieux de travail comptant au moins 20 employés ne s'étaient pas encore conformés à la loi. En fait, nous avons éprouvé de très sérieuses difficultés à obtenir la mise sur pied de comités mixtes dans les conseils scolaires, les municipalités et les hôpitaux.

Dans les lieux de travail comptant moins de 20 employés, mais où il existe des substances désignées ou réglementées, la présence d'un comité mixte est également requise. Pourtant, 34 % de ces lieux de travail où se trouvent des substances dangereuses n'avaient pas de comité. Il y a des lieux de travail présentant des risques considérables, mais qui ne sont dotés d'aucun mécanisme permettant aux travailleurs de participer à la lutte contre ces risques, ce qui est également une violation de la loi.

Comment pouvons-nous parler de participation à la réduction du danger en milieu de travail alors que tant de travailleurs se voient refuser les mécanismes mêmes qui leur permettraient d'y participer?

Quand nous parlons de participation, spécialement au niveau des comités mixtes, nous supposons qu'il s'agit d'une participation égale dans tout l'acception du terme. Mais comment pouvons-nous parler de participation égale et valable lorsque, dans 35 % de nos comités mixtes, c'est la direction qui a choisi les représentants des travailleurs au comité mixte, cela aussi en violation de la loi? Comment pouvons-nous parler de participation égale lorsque 61 % des comités mixtes de l'Ontario ont un seul et unique président et que, dans 73 % des cas, il s'agit d'un membre de la direction? Le rapport en vient à dire que le fait <<que le président ait un certain nombre de prérogatives en matière de procédure et qu'il appartienne habituellement à la direction est une caractéristique importante des comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité en Ontario>>*. Il est clair que la domination de la direction continuera d'être un problème à moins que la loi n'impose des co-présidents ou une rotation de la présidence.

Comment pouvons-nous parler de participation égale et valable lorsque 17 % des comités de l'Ontario ne se réunissent même pas une fois tous les trois mois comme l'exige la loi, sans parler de tenir des réunions plus fréquentes qui assureraient une meilleure participation à la réduction du danger en milieu de travail? Comment pouvons-nous parler de participation alors que moins de la moitié des comités de l'Ontario procèdent à des inspections mensuelles pour surveiller les lieux de travail et que 10 % des comités mixtes ne procèdent à aucune inspection?

Le <<droit de savoir>> est la pierre angulaire absolue de la participation à la réduction du danger en milieu de travail. Comment pouvons-nous participer au dépistage des risques et à la recherche des moyens de lutte ou des solutions si

* Les citations dans ce texte sont des traductions.

FOCUS-COURT

nous ne savons pas qu'il existe des risques, en particulier des risques pour la santé? Mais le sondage réalisé en Ontario a révélé qu'il y avait un accès inégal à l'information sur les lieux de travail. Les membres des comités mixtes qui appartiennent à la direction sont nettement plus satisfaits de la quantité et de la qualité de l'information mise à leur disposition étant donné que, et je cite le rapport, <<la direction est en général plus en mesure de consacrer du temps de travail à s'informer des questions d'hygiène et de sécurité>>. Malheureusement, nos travailleurs à la chaîne ont du mal à avoir accès au Centre canadien, que ce soit par disqueCCINFO, ou en direct, alors qu'ils sont occupés à serrer des boulons.

Un sondage réalisé auprès des travailleurs appartenant à un comité a révélé que plus de 50 % d'entre eux trouvent l'information disponible tout juste adéquate au mieux, alors que le quart d'entre eux trouvent cette information carrément inadéquate.

Alors que la plupart des travailleurs ont déclaré qu'ils obtiennent une certaine information sur les substances toxiques, plus de 20 % des travailleurs appartenant à des comités n'avaient pas reçu ce genre d'information; 25 % des membres-travailleurs n'avaient pas reçu de fiches techniques sur la sécurité des substances ni même les statistiques de l'entreprise concernant les accidents ou la morbidité. Plus de 30 % des membres-travailleurs n'avaient pas reçu d'information sur du nouveau matériel ou des nouvelles machines, et plus de 40 % des membres-travailleurs n'avaient pas reçu d'information sous prétexte qu'il s'agissait de secrets de fabrication. Même lorsqu'il y avait sur les lieux des substances désignées ou réglementées, certains travailleurs n'étaient pas au courant de leur présence ni même de leur nature.

Les situations auxquelles on a assisté chez Dehavilland Aircraft et, plus récemment, McDonnell-Douglas, où 500 travailleurs dans le premier cas et plus de 3 000 travailleurs dans l'autre ont refusé de travailler plutôt que d'accomplir une tâche dangereuse, illustrent clairement ce manque d'information, de contrôles et de formation. Dans les deux cas, les travailleurs n'avaient reçu ni instruction ni information sur la présence d'isocyanates et d'autres substances réglementées. Et dans les deux cas, le ministère du Travail avait émis des ordonnances déclarant que les limites d'exposition n'étaient pas respectées. Pourtant, en dépit des exigences de la loi, il a fallu d'importants refus de travailler pour obtenir l'information, les mesures de limitation et la formation prévues. Cela ne devrait tout simplement pas avoir été aussi difficile!

On a constaté que l'insuffisance de l'information fournie aux travailleurs était d'autant plus inquiétante que l'information est le principal facteur qui détermine le succès d'un comité mixte d'hygiène et de sécurité. L'auteur du sondage a constaté que le manque d'information et de compétence chez les membres-travailleurs avait, dans une large mesure, empêché ces derniers de participer à la résolution conjointe des problèmes -- ce qui était sûrement la raison fondamentale pour laquelle ces comités avaient été créés.

Désormais, le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) s'attaquera en partie à ce problème. Mais ce qui nous a surtout inquiétés, récemment, c'est de voir de nombreux conseillers improvisés

surgir d'un peu partout pour donner une heure ou une heure et demie de formation portant sur le SIMDUT. Il est clair que les travailleurs siégeant aux comités mixtes doivent participer à la décision concernant la nature de la formation vraiment nécessaire pour assurer une compréhension en profondeur du SIMDUT et des matières dangereuses qui y sont répertoriées.

Et à propos de formation, comment pouvons-nous parler de participation réelle ou valable alors que 20 % des cadres et 40 % des travailleurs siégeant aux comités mixtes n'avaient aucune formation et celle qu'ils avaient reçue se limitait au mieux à un séminaire d'un jour ou deux? Nos lois et nos règlements exigent que les comités mixtes s'acquittent d'un certain nombre de fonctions sérieuses, comme la conduite d'enquêtes sur les accidents, les évaluations du lieu de travail, l'élaboration de programmes de contrôle des substances réglementées, et pourtant ces mêmes lois et règlements n'exigent pas que les membres de ces comités reçoivent une formation technique.

On a constaté qu'un nombre appréciable de comités mixtes en Ontario avaient un fonctionnement tout juste suffisant, et on a estimé que 12 % d'entre eux ne fonctionnaient que sur le papier. Entre 19 et 26 % des comités en Ontario n'avaient formulé aucune recommandation, et, quand ils en faisaient 10 % de celles-ci étaient rejetées d'un revers de la main par la direction, sans explication. À vrai dire, comment pouvons-nous parler de participation égale alors que le rôle des comités mixtes, et en particulier celui des travailleurs siégeant à ces comités, est strictement consultatif, tandis que le pouvoir de décision réel demeure réservé à la direction?

Nous constatons que le gouvernement et les employeurs parlent d'un partage de responsabilité par le biais de la participation, mais la responsabilité, comme la participation, englobe une certaine notion de pouvoir ou d'influence. Or, il ressort clairement de ce sondage que les travailleurs n'ont tout simplement pas le pouvoir ou l'influence nécessaires pour prendre des décisions en matière de réduction des dangers qui existent sur leurs lieux de travail.

Les constatations d'accès inégal à l'information, de formation insuffisante, de manque de ressources et de manque de temps de préparation en ce qui concerne les travailleurs, ont amené l'auteur de ce sondage à conclure, et je cite :

> Un autre objet d'inquiétude est l'aptitude des travailleurs à exercer une influence sur les questions d'hygiène et de sécurité et la responsabilité qui devrait accompagner l'accroissement de l'influence des travailleurs. Un certain nombre de nos constatations donnent à penser que la conclusion du D[r] Ham en 1976 est toujours valable : à savoir que les travailleurs n'ont pas le pouvoir de jouer pleinement leur rôle dans le système de responsabilité interne.

Le sondage a constaté que les comités mixtes travaillaient davantage lorsque les lieux de travail comportaient plus de risques, surtout si des substances toxiques s'y trouvaient, mais qu'ils étaient considérés comme moins efficaces. Cela confirme simplement les conclusions de l'enquête du Conseil économique du Canada, selon lesquelles, à la différence des questions de sécurité, le contrôle des substances toxiques ne pouvait être confié aux comités mixtes ou aux systèmes de responsabilité interne, et exigeait donc une réglementation par

les pouvoirs publics et, on le présume, des mécanismes de mise en application. Le rapport de la Commission de réforme du droit sur la pollution en milieu de travail réitère cette proposition. En fait, le sondage a constaté qu'entre 30 et 40 % des lieux de travail où des substances désignées ou réglementées sont présentes n'ont pas procédé à une évaluation ou mis en place un programme de contrôle comme l'exigent les règlements.

Une autre grande inquiétude soulevée par le sondage réalisé en Ontario est que, dans bien des cas, ni la direction ni les travailleurs ne disposent de mécanismes adéquats de communication de l'information ni même de liaison avec un autre employeur ou avec l'effectif. De nombreux comités mixtes semblent fonctionner presque dans le vide au sein des lieux de travail. Et là où les travailleurs ne sont pas syndiqués, il n'existe tout simplement pas de structure permettant de rendre des comptes ou de communiquer l'information. À vrai dire, notre ministère du Travail de l'Ontario a admis, dans un rapport d'information adressé à la Commission royale sur l'amiante, que le <<système de responsabilité interne>> ne fonctionne pas vraiment dans les lieux de travail où les travailleurs ne sont pas syndiqués.

En Ontario, il y a eu des pressions visant à écarter des comités mixtes les dirigeants syndicaux locaux sous prétexte, rapporte Kevin Burkett, qu'ils adopteraient une approche axée sur l'affrontement dans les relations de travail. Mais les dirigeants syndicaux locaux ont à la fois l'influence sur leurs membres et l'obligation de leur rendre des comptes, ce qui garantit de meilleures liaisons avec l'effectif. D'ailleurs, le sondage a permis de constater l'utilité des talents de négociateurs qu'ils apportent au comité mixte.

Le sondage a révélé qu'en dépit de la rhétorique sur la nécessité de mettre de côté nos différences et de coopérer les uns avec les autres au sein des comités mixtes, divers modèles permettaient de traiter de façon efficace les questions d'hygiène et de sécurité. Et je cite à nouveau le rapport : <<Certains comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité qui sont syndiqués travaillent selon un modèle conflit-négociation, mais c'est un modèle qui fonctionne aussi bien que d'autres, n'ayant pas d'effets intrinsèquement préjudiciables.>> Trop de gens semblent effrayés par la perspective de conflits, tandis que de nombreux analystes de méthodes donnent à entendre que, sans conflits ni problèmes à résoudre, les comités sont souvent en état de stagnation. Et je crois que nous devons reconnaître que les travailleurs et les employeurs ne partagent pas toujours les mêmes prétendus intérêts pour ce qui est de l'hygiène et de la sécurité, particulièrement dans un climat d'incertitude scientifique.

Une constatation particulièrement importante du sondage est que là où les comités sont allés au-delà de la loi en établissant des programmes de contrôle en milieu de travail et se sont considérés comme de véritables décideurs, on a considéré qu'ils avaient beaucoup mieux réussi.

On a renforcé les comités mixtes et la responsabilité interne comme moyens d'instaurer l'autoréglementation, ou l'autoconformité, mais ce sondage montre nettement que la simple exigence de comités mixtes et de participation des travailleurs n'assure pas la conformité à la loi. En fait, le sondage a montré que 78 % des entreprises ayant fait l'objet du sondage violaient la loi sur un

point ou sur un autre : 78 % de nos lieux de travail violent la loi! Voilà ce que nous autres, du mouvement ouvrier de l'Ontario, savons au sujet de la participation à la réduction du danger en milieu de travail, voilà ce que nous savons au sujet du <<système de responsabilité interne>> et voilà ce que nous savons de l'autoconformité.

Un rapport commandé par le ministère, le rapport MacKenzie-Laskin, a signifié aux syndicats que nous autres, en Ontario, n'avions pas le droit de nous attendre à ce que le Ministère mette en application la Loi sur la santé et la sécurité au travail, et que nous devions nous en remettre pour cela à notre <<système de responsabilité interne>>. Il n'a jamais été convenu que notre participation aux comités mixtes et au <<système de responsabilité interne>> remplace l'exécution adéquate et pertinente de la loi par un organisme d'application lorsque se produisent des infractions manifestes.

L'étude conclut par ce paragraphe que je tiens à vous lire :

> Livrés à eux-mêmes, sans l'accompagnement des moyens fondamentaux d'un système de responsabilité interne -- responsabilités valables, protection des droits, intérêts véritables et communications, représentation efficace -- les comités mixtes d'hygiène et de sécurité ne feront pas progresser la responsabilité interne. À moins d'être entièrement développés, par le biais de mesures législatives méticuleuses et de leur mise à exécution, de la formation et de l'éducation, et à moins d'être pleinement intégrés au milieu de travail, les comités mixtes n'aboutiront pas à une autoréglementation, mais à l'aveuglement.

Même le conseil consultatif personnel du ministre, en Ontario, regroupant des représentants des travailleurs, des employeurs et du public, conclut, et je cite cet extrait d'une lettre envoyée en 1987 au ministre du Travail :

> Bien qu'il y ait lieu de s'interroger quant aux conclusions à dégager des données, il est clair, d'après le sondage, que le système de comités établi par la Loi n'est pas adéquat. Qui plus est, il n'y a pas de consensus voulant que le <<système de responsabilité interne>> fonctionne adéquatement ou que l'on puisse s'attendre avec réalisme à ce qu'il serve à lui seul, d'instrument de changement.

Les travailleurs de l'Ontario et de l'ensemble du Canada appuient le principe de la participation à la réduction du danger en milieu de travail. Nous voyons d'un bon oeil et exigeons même que tous les lieux de travail soient dotés d'un comité mixte de l'hygiène et de la sécurité qui constitue le principal mécanisme pour assurer cette participation. Nous reconnaissons que les organismes d'exécution ne peuvent être présents dans tous les lieux de travail, à toute heure pendant un jour ouvrable, pour assurer le respect de la loi, mais nous n'acceptons pas que la participation soit un moyen de remplacer l'exécution qui s'impose.

Nous acceptons et accueillons volontiers la participation égale. Mais nous soulignons le terme <<égal>> qui signifie ressources égales, préparation égale, y compris l'égalité du temps de travail pour préparer les réunions du comité mixte et pour procéder à une recherche; égalité aussi en matière d'espace et

d'équipement de bureau ainsi que de secrétariat, le droit de procéder à une surveillance de l'environnement ou de faire venir des spécialistes du travail pour l'effectuer à notre place, le droit d'approuver toute machine, tout équipement ou matériaux nouveaux avant leur introduction sur les lieux de travail. Ce sont tous des droits dont jouissent actuellement les membres cadres.

Nous avons besoin du droit d'enquêter sur tous les accidents et incidents, du droit d'inspecter les lieux de travail au moins une fois par mois et du droit à un congé d'études payé, de sorte que nous puissions acquérir la formation nécessaire pendant le temps de travail. Tous ces droits, de concert avec le SIMDUT, feront beaucoup pour assurer l'égalité dans la participation. L'égalité doit être garantie pour ce qui est du droit d'influer sur toute prise de décision en matière d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail. En qualité de travailleurs participant aux comités mixtes et partageant la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail, nous devons avoir le pouvoir d'agir pour protéger nos travailleurs; c'est pourquoi nous devons avoir le droit de fermer une exploitation dangereuse ou de refuser au nom de nos membres.

Nous voyons, dans un droit de ce genre, le moyen d'influer vraiment sur la prise de décision. Les employeurs et le ministère devront examiner nos inquiétudes avec sérieux et éliminer ou réduire les risques à notre satisfaction. Nous reconnaissons qu'il s'agit d'un droit sérieux et nous n'avons pas l'intention d'en user à la légère. Dans les pays où les membres d'un comité mixte ont un tel droit, à savoir en Suède et en Australie occidentale, on n'a constaté aucune indication d'abus, et aucune indication non plus que des travailleurs individuels abusent de leur droit individuel de refuser un travail.

À moins que notre droit de refuser au nom de nos membres et d'influer sur une prise de décision en matière d'hygiène et de sécurité ne soit protégé, la participation continuera d'être une forme d'illusion.

Le nombre des travailleurs blessés en cours d'emploi continue d'augmenter en Ontario, malgré l'exigence relative à la participation, qui remonte à 1979, année d'entrée en vigueur de la Loi. L'an dernier, 238 ouvriers ont trouvé la mort en Ontario dans des accidents de travail, ce qui représente en moyenne presque un travailleur par jour ouvrable. C'est là une augmentation de 8,2 % par rapport à 1986. L'effectif des cols bleus, que l'on considère comme la catégorie la plus exposée aux risques, ne s'est accru que de 4,1 % pendant la même période. Nous avons eu 469 481 travailleurs blessés en cours d'emploi, dont presque la moitié ont subi des blessures assez graves pour entraîner une période d'incapacité. Dans les deux cas, il s'agit d'une augmentation de 6 % par rapport à 1986.

Et aucun de ces totaux ne tient compte des travailleurs qui souffrent et meurent de maladies professionnelles. Selon une étude menée pour Weiler Investigation de la Commission des accidents du travail de l'Ontario, ce chiffre pourrait s'élever à 6 000 travailleurs par an.

Dans l'ensemble du Canada, les statistiques s'établissent chaque année à plus de 1 000 décès et plus d'un million d'accidents du travail.

Les mécanismes de participation à la réduction du danger en milieu de travail peuvent certes aboutir, dans certains cas, à une meilleure communication de l'information, mais ils n'aboutissent certainement pas à une diminution spectaculaire des ravages provoqués par les conditions de travail.

En tant que société, nous ne pouvons plus tolérer des conditions de travail qui tuent, mutilent nos travailleurs ou les rendent malades. Notre économie ne peut se permettre de perdre une telle capacité de production par suite de blessures ou de maladies et nos systèmes sociaux n'ont pas les moyens de faire face aux frais de subsistance de ces victimes. Mais, sur le plan simplement humanitaire, nous ne pouvons rester là sans intervenir et permettre que nos travailleurs trouvent la mort.

Les travailleurs du Canada veulent participer à la prise de décisions concernant l'hygiène et la sécurité au travail, qu'il s'agisse de l'élaboration de lois et règlements ou de programmes en milieu de travail visant à faire appliquer ces lois et à aller au-delà de la loi pour fournir une protection réelle. Mais notre participation doit être égale et assortie d'un pouvoir de prise de décision, parce que nos vies elles-mêmes en dépendent.

QUESTIONS

Georgio Gaudet

Je serais certainement d'accord avec l'idée de Tom, à savoir que le rôle du superviseur, qui dirige ses ouvriers et travaille avec eux, doit s'exercer chaque fois que l'hygiène et la sécurité deviennent partie intégrante de la responsabilité de la direction. Ma seule inquiétude, c'est qu'en fait vous avez affaire au genre de relation qui existe entre patron et subalternes et, que cela plaise ou non, la démocratie n'est pas la caractéristique la plus courante dans certains lieux de travail. Certains travailleurs sont très réticents; ils n'osent pas soulever certaines questions qui pourraient mettre en péril ces relations. Je connais des cas où il ne serait pas exagéré de parler d'oppression. Bien que je reconnaisse que c'est un élément essentiel pour la bonne marche de l'hygiène et de la sécurité en milieu de travail, vous devez disposer d'un système de réserve en cas d'urgence. Je suis sûr que dans vos mines vous utilisez l'électricité, mais vous avez un système de réserve en cas d'événement fortuit.

Tom Farrell

Je ne suis pas nécessairement opposé à votre opinion. J'ai été agent de maîtrise il y a quelques années et je n'étais pas un saint. J'ai réagi différemment. Nous sommes en pleine évolution, et il faut résoudre la question et renforcer cette relation au moyen de la formation. Ces deux dernières années, notre division était à la recherche d'un superviseur dont le rôle

serait plutôt d'aider que de commander. Chaque travailleur a une responsabilité et, dans bien des cas, le superviseur devrait être celui qui facilite l'exécution du travail. Je n'irai pas jusqu'à vous dire que nous avons changé la mentalité des vieux agents de maîtrise. Ce n'est pas le cas. Mais je pense que cela peut répondre en partie aux inquiétudes que vous exprimez. Cette relation existe et il y aura des affrontements; nous avons besoin de systèmes pour esquiver ces affrontements.

Linda Jolley

Mon inquiétude au sujet des superviseurs vient de ce qu'en Ontario la loi exige que les superviseurs soient compétents. Je connais très peu de superviseurs qui sont vraiment compétents, qui ont été dûment formés et qui sont parfaitement au courant de la loi, des règlements et des exigences juridiques. Nous avons manifestement besoin de formation à tous les niveaux, mais je pense que nous avons besoin de systèmes au-delà du superviseur parce que, sur les lieux de travail, le superviseur continuera d'être le patron.

Ian Carruthers
Ministère du Travail

Je suis spécialiste de la médiation et des conflits dans les relations de travail concernant les comités d'hygiène et de sécurité. Un important conflit est survenu en Ontario, il y a quelques années, mettant en cause une grande entreprise qui avait de nombreux comités de service traitant de l'analyse emploi-sécurité. Tom a mentionné que son entreprise avait un système de sûreté intégrée. J'aimerais qu'il explique comment son entreprise est parvenue à mettre en oeuvre ce système en accord avec le comité mixte de l'hygiène et de la sécurité sans que celui-ci ait l'impression d'être mis de côté ou contourné, mais au contraire de faire partie de l'ensemble du système.

Tom Farrell

Nos comités de service se réunissent au moins une fois par mois et les activités qui s'y déroulent doivent être communiquées dans un compte rendu au comité de l'hygiène et de la sécurité. Si un comité de deux ou trois membres traite d'une question particulière, il doit présenter des rapports d'étape. Nous déposons les procès-verbaux de chaque réunion. C'est la méthode suivie lorsque des questions assez vastes sont soulevées dans l'ensemble de l'exploitation, mais le syndicat reçoit un exemplaire de tout et les comités de service reçoivent un exemplaire de tout ce qui a trait à leur secteur particulier. Il y a souvent des relations mutuelles entre services. Nous avons pensé qu'il était nécessaire que le syndicat ait un exemplaire de toute documentation de sorte que le président d'ensemble puisse suivre également les dossiers. C'est une façon de renforcer la confiance.

Je ne donne pas à entendre, par un quelconque effort d'imagination, que nous avons comblé le fossé à la division manitobaine de l'INCO. Les relations avec notre syndicat ne sont pas bien différentes de celles de la plupart des entreprises avec leur syndicat, mais je pense que nous sommes capables de dialoguer -- nous n'avons pas érigé de murs. On le fait pour assurer le

transfert de l'information. Lorsque d'autres personnes, comme c'est le cas des membres d'un comité de l'hygiène et de la sécurité, ont une responsabilité légale, elles doivent être constamment tenues au courant des événements.

Jim Bryson
Ministère du Travail

J'aimerais adresser un commentaire à Linda et à Tom. À mon poste de travail, j'entends souvent parler de choses que vous avez évoquées ce matin -- au sujet de la formation, des comptes à rendre, de la responsabilité, des pouvoirs -- et j'en entends parler à la fois du point de vue des travailleurs et de celui des employeurs. Un des aspects qu'il me semble percevoir dans bon nombre de cas, c'est l'extrême polarisation au sein des comités, et nous savons que cela rend le comité inefficace. Cette polarisation semble être attribuable au fait que, très souvent, à cause de leur manque de formation dans bien des cas, les représentants des travailleurs siégeant au comité mixte de l'hygiène et de la sécurité estiment que leur mandat consiste à être en désaccord avec tout ce que dit l'employeur. De leur côté, à cause d'un manque de formation encore plus grand, les représentants de l'employeur siégeant au même comité, estiment que leur mandat consiste à approuver tout ce que dit l'employeur. Cela cause une polarisation qui se traduit par une influence négative sur les travaux du comité.

Linda Jolley

Ce qui s'est passé, c'est que les comités mixtes ont été instaurés et constitués sans que personne sache réellement ce qu'ils étaient supposés faire. Le gouvernement de l'Ontario a instauré ce qu'il appelle le système de responsabilité interne, mais il n'y a rien dans la loi qui décrive en quoi consiste ce système ou ce qu'il est supposé faire ou encore la façon d'y participer. Cela constitue évidemment un problème sur le plan de la formation. Il y a manifestement une certaine polarisation. Les relations du travail débordent souvent sur les comités mixtes. Si les relations de travail sont mauvaises partout ailleurs, le comité d'hygiène et de sécurité ne sera probablement pas exempt. À mon avis, le problème réside dans la diversité des intérêts en jeu. Nous ne pouvons pas nous attendre à ce que les travailleurs et l'employeur en viennent à un accord sur toutes les questions relatives aux lieux du travail ou à ce que nous puissions mettre de côté toutes nos différences; ceci est particulièrement vrai dans le cas des questions d'hygiène au travail où il existe une véritable controverse quant aux preuves indiquant que les travailleurs n'ont pas eu le droit de savoir. Nous ne savons pas à quoi nous avons affaire sur les lieux de travail; on ne donne pas l'instruction et l'information qu'exige la loi. Il y a même eu des preuves, dans certaines industries, d'une volonté délibérée de ne pas communiquer l'information. C'est ce genre de choses qui aboutissent à un affrontement et à une polarisation au sein des comités mixtes. L'autre problème est que bon nombre d'employeurs prennent en mauvaise part la constitution de comités, qu'ils n'y participent pas ou ne coopèrent pas, de sorte que la réaction des travailleurs est de leur rendre la pareille en ne coopérant pas non plus. Il aurait été très utile de nous réunir avant que la loi n'entre en vigueur en Ontario, pour parler de ce que le prétendu système de responsabilité interne est supposé faire et de la façon dont nous pourrions y participer comme il convient.

Tom Farrell

Si je puis dire quelques mots au sujet de la polarisation, je pense qu'il y a toujours deux vérités. Les représentants des travailleurs viennent au comité avec leurs exigences, celles qu'on leur a confiées comme mandat, et qui peuvent être quelque peu différentes des exigences de l'employeur. Je suis tout à fait d'accord avec ce que vous dites des relations du travail; si le climat des relations du travail est mauvais, et si l'employeur joue le jeu des relations du travail, ce climat va déteindre sur celui du comité mixte. La coopération ne peut jamais être imposée par une loi, il faut la mériter. Vous devez gagner la confiance de l'autre.

Je pense qu'un comité acquiert sa force en se penchant sur des questions qui tout d'abord peuvent être résolues sur les lieux de travail et du fait qu'il détermine quelles sont les questions les plus importantes. Mais, l'essentiel c'est la formation pour tous. La législation de notre province exige que nous prévoyions deux jours de formation. En outre, notre convention collective, signée avant la loi, prévoit deux jours de formation. Quatre jours par an, est-ce suffisant? Si une question particulière se présente, je soupçonne que, cette année, nous consacrerons environ cinq jours à la formation de chaque employé; je dis bien chaque employé, sans parler du comité de la sécurité et de l'hygiène, dont les membres recevront probablement 20 jours de formation en raison de la législation dans ce domaine. J'ignore combien d'entre vous ici présents ont eu le temps de prendre connaissance de l'ampleur du SIMDUT, mais la mise en oeuvre ne saurait être très rapide, surtout dans les milieux de travail complexes.

En éliminant certains de ces obstacles, je pense que nous éviterons le risque de polarisation. Les questions ne sont pas toutes également pressantes, mais le patronat doit faire preuve d'un certain degré de souplesse. En même temps, il me semble que les travailleurs doivent être assez souples pour se rende compte qu'une idée, même si elle est vraiment bonne, ne nécessite pas l'arrêt de travail de 70 ouvriers pour fins de formation. Il y a des domaines où il faut définir les besoins de formation, et cela ne peut pas toujours correspondre aux dispositions de la convention collective. Il faudra dépenser davantage, et non seulement en faveur des membres de votre comité de l'hygiène et de la sécurité, mais aussi des agents de maîtrise. Un des échecs (dans les rapports entre supérieurs et subalternes) que nous avons essuyés lors de la mise en place initiale des comités de l'hygiène et de la sécurité vient du fait que que les agents de maîtrise ont été laissés pour compte et n'ont bénéficié d'aucune formation. Le droit de refus leur faisait peur -- ils ne savaient pas comment réagir, parce que nous avions omis de leur donner la formation nécessaire. Il me semble que, pour la majeure partie, la polarisation et les difficultés qui surgissent peuvent être évitées par des rapports plus ouverts; et si tout le monde est animé des mêmes principes, ces rapports s'amélioreront.

Dorwin Brown
Hydro Ontario

Au Manitoba, que se passerait-il si une grave infraction était commise et qu'elle ne soit pas résolue au niveau de la compagnie? Comment la loi serait-elle appliquée? La législation du Manitoba comporte-t-elle des amendes en cas d'infractions?

Tom Farrell

Notre législation prévoit de fortes amendes. Une infraction, si elle est signalée, est traitée par le ministère, dans notre cas, le ministère de la Sécurité et de l'Hygiène au travail, qui émet un ordre. Si cet ordre n'est pas suivi, une procédure de mise en accusation est entamée. Tant le représentant de l'employeur que le représentant syndical qui siège au comité de l'hygiène et de la sécurité ont directement accès au ministère.

Gary Kelly
Commission des accidents du travail

Monsieur Farrell, j'en conviens avec vous, la prévention des accidents du travail exige une participation du superviseur et de l'ouvrier Mais, ceci dit, compte tenu des statistiques que nous a données Linda Jolley, comment vous proposez-vous de réaliser la collaboration entre les agents de maîtrise et les travailleurs si les cadres supérieurs et les hauts dirigeants syndicaux ne semblent pas capables de s'entendre?

Tom Farrell

Les représentants patronaux reconnaissent que notre société n'acceptera pas un accroissement du nombre d'accidents du travail. Force leur est donc d'envisager de nouvelles conceptions des postes et des outils de travail. En même temps, les dirigeants syndicaux représentent les ouvriers et savent qu'ils auront des difficultés s'ils vont dans une direction contraire à la volonté de ceux-ci. Il me semble que, dans la mesure où l'employeur sait se faire respecter par les ouvriers, la collaboration sera le fait tant de la direction que des cadres syndicaux.

Je vois le besoin de repenser les postes de travail. Pourtant, dans le cas d'un poste où l'ouvrier doit utiliser une pelle en décrivant un arc à 80° pour lancer sa charge, il n'est pas nécessaire d'être statisticien pour savoir que cet ouvrier finira par avoir mal au dos. Cela tient à la nature de son travail; il faut donc prendre des mesures pour éliminer ce geste. On parlera du succès de l'employeur dans la mesure où celui-ci améliorera les conditions de travail. À mon avis, là n'est pas la question. Je ne vois pas comment le patronat pourrait ne pas être d'accord sur ce point. Les questions qui nous préoccupent concernent les délais de la mise en oeuvre et la technologie disponible à cette fin. Comment procéder? L'identification des problèmes et leurs solutions -- à court, moyen et long termes -- voilà ce qui nous semble favoriser chaque aspect de cette question.

Gary Kelly

Je viens du milieu syndical. J'ai été président des Métallurgistes unis d'Amérique et j'ai fait partie du comité de négociation des griefs pendant 12 années. J'en étais le président. Mais nous avons tenu notre comité de l'hygiène et de la sécurité à l'écart des conflits de travail et cette formule nous a donné de bons résultats. Linda, ce que vous avez dit n'est pas tout à fait contraire à ce que je pense et, dans le contexte de vos propos, je suis d'accord.

Linda Jolley

Chaque lieu de travail doit prendre ses décisions. Mais, il me semble que la question soulevée lors de l'enquête est très réelle et que beaucoup de comités mixtes travaillent dans un vide absolu sans responsabilité ni d'un côté ni de l'autre. Certains syndicats s'aperçoivent que le fait de déléguer des dirigeants pour siéger au comité aide à acquérir une certaine emprise au niveau des responsabilités. Il est un problème parmi d'autres, au sein du mouvement ouvrier, à savoir que l'absence d'un lien avec les dirigeants syndicaux amène la formation de deux structures au sein des syndicats, ce qui n'est pas toujours bon. Vous devez trouver la solution en collaborant avec votre section locale du syndicat. Mais je ne crois pas qu'il faille tenter d'écarter les dirigeants syndicaux des comités mixtes, ce qui serait d'ailleurs, à mon avis, intenable du point de vue légal.

Bert Painter
Conseil de recherche de la Colombie-Britannique

J'adresse ma question à Georgio, bien que j'apprécierais les commentaires des deux autres membres de la tribune. Dans la mesure où vous acceptez les observations de Linda selon lesquelles les perspectives et intérêts du patronat et du syndicat ne coïncideront pas toujours en matière d'hygiène et de sécurité, j'aimerais avoir vos commentaires sur la capacité des comités de l'hygiène et de la sécurité de prendre des décisions eux-mêmes et donc, comme vous l'avez indiqué, d'exercer une autorité réelle.

Georgio Gaudet

La partie de mon discours que je n'ai pas commentée en particulier, Bert, est celle où je disais ne pas prévoir de législation dans un avenir prévisible. Ce que je voulais également dire, c'est que je ne suis pas certain si nous sommes prêts pour cette éventualité. Mes raisons ont quelque chose à voir avec le point que vous avez soulevé. En effet, il me semble que si nous attribuons des responsabilités, nous savons que nous avons des comptes à rendre. Et ceci demande un certain degré de maturité. Pour moi, les entreprises qui ont atteint un degré de maturité sont celles où le comité de l'hygiène et de la sécurité exerce une autorité réelle. Dans le cas d'une recommandation qui entraîne des frais -- et c'est une question de faisabilité -- la direction peut dialoguer avec le comité et expliquer la raison pour laquelle elle ne peut se permettre tel ou tel équipement, faire état des frais et exposer son projet. Les comités efficaces qui traitent de problèmes de fond ont, en réalité, acquis de l'autorité. Celle-ci leur a été déléguée par l'employeur et, selon mon expérience, les employeurs qui ont procédé ainsi sont vraiment satisfaits des résultats. L'autorité peut être acquise non seulement par l'effet de la loi, mais également par voie de négociation ou par des techniques progressives de gestion, mais, à tout prendre, je ne suis pas convaincu que nous sommes tous prêts à ce genre de délégation.

John Johnston
Hygiène communautaire et professionnelle de l'Alberta

Je voudrais faire un commentaire et une observation, tout en adressant une question aux membres de la tribune. Vous avez dit, Monsieur Farrell, que les accidents graves ne font pas l'objet de débats du comité mixte. Or, cette observation est inquiétante. Je constate la même chose en Alberta. Je ne doute pas que ce soit le cas en Ontario. Cela m'inquiète et je pense qu'il en est de même pour tous ceux qui s'intéressent à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'élimination de ces accidents graves, voire mortels. La plupart des accidents mortels sont, comme vous l'avez noté, relativement simples, ne proviennent pas de causes trop techniques et ne comportent pas d'aspects sophistiqués auxquels nous semblons nous attarder en termes de formation. Un travailleur est tué dans un éboulement ou par électrocution. Ce genre d'accident est fréquent; nous semblons presque les accepter. Comment pouvons-nous diriger la formation et l'attention de ces mécanismes internes de responsabilité sur ce problème très sérieux? Comment peut-on sensibiliser les travailleurs à ces dangers fondamentaux en milieu de travail?

Tom Farrell

Je pense qu'une solution serait de donner aux travailleurs une certaine confiance qu'ils ont leur mot à dire. Et c'est ce que nous visons quand nous parlons de technique à sûreté intégrée -- la confiance qu'il leur est possible de modifier la structure fondamentale de leurs postes de travail. Mais, à cette fin, il faut mettre à leur disposition des outils qui leur permettent d'analyser ces postes. Il arrive si souvent, du fait de leur grande familiarité avec la façon d'accomplir une tâche, qu'ils l'acceptent comme étant la seule façon possible.

Une autre solution consisterait à intéresser les comités de l'hygiène et de la sécurité à ce problème. Je ne peux parler que d'une récente expérience. Dans nos mines, le sautage et l'utilisation d'explosifs constituent toujours un risque considérable -- maîtrisable, mais une source constante de préoccupation. Et le sautage des mines cause les <<retombées d'explosifs>> (terme bien connu à tous ceux qui sont familiarisés avec l'exploitation minière) qui sont probablement la principale cause d'accidents mortels dans les mines. Les retombées d'explosifs sont partiellement reliées à la façon dont nous usons, et abusons, des explosifs. Or, nous avons institué une étude, dont nous avons chargé le contremaître général, deux membres du comité de l'hygiène et de la sécurité qui étaient des mineurs et deux agents de maîtrise. Nous les avons relevés de leur travail pendant dix semaines à cette fin. Pendant cette période, ils se sont employés exclusivement à vérifier chaque poste de travail dans notre exploitation souterraine -- vérifier les procédures, déterminer la nature du travail et faire rapport. Le rapport nous a préoccupés, puisqu'il relève toutes sortes d'infractions mineures susceptibles de créer un environnement en deça de l'idéal.

Sensibiliser les gens à tous ces éléments clés de la participation est le point de départ dans l'étude de la question. Les comités de l'hygiène et de la sécurité ont un rôle à jouer dans la surveillance générale, mais on ne peut s'attendre à ce qu'ils se rendent sur place pour déterminer si les trous de

toit dans le sol de la galerie sont tels qu'ils créeraient des risques. Je parle de la quantité d'explosifs placés dans les trous de couronne, qui pourrait occasionner des conditions d'effritement. Je crois, plutôt, que le rôle d'un comité de l'hygiène et de la sécurité est de s'intéresser aux opérations, de manière à savoir ce qui se passe, de faire bénéficier l'exploitation de leur expérience collective d'ouvriers et de permettre aux ouvriers de participer. Nous pouvons nous occuper de certaines des autres questions, mais il s'agit là de démarches ultérieures.

Georgio Gaudet

Quand je considère les accidents mortels et certains accidents graves, ce qui saute aux yeux c'est le manque de formation des chefs immédiats ou des contremaîtres. Dans la plupart des cas, le chef ou le contremaître a fermé les yeux sur un procédé incorrect, s'il ne l'a pas toléré ouvertement ou, du moins, ne l'a pas condamné. Quand l'ouvrier s'en sort sans accident, le contremaître le félicite probablement d'avoir trouvé un raccourci. Mais à mon avis, c'est la formation des chefs et des contremaîtres et leur mentalité qui intègrent l'hygiène et la sécurité dans leur technique de gestion. Je dirais qu'il s'agit probablement de l'élément essentiel pour conditionner l'ouvrier.

Ester Ogbue
Hydro Ontario (Toronto)

Mon expérience se situe dans le domaine des soins infirmiers; en ce moment, mes activités concernent le programme d'hygiène et de sécurité. J'aimerais adresser mes commentaires à Linda. En tant qu'infirmière, j'essaie toujours de rendre l'ouvrier quelque peu responsable de sa propre santé et sécurité et je ne crois pas avoir noté une telle attitude dans votre discours ce matin. Au cours de l'an dernier, nous n'avons pas eu d'accident mortel chez Hydro Ontario et notre taux d'invalidité grave a diminué; auparavant, nous éprouvions de nombreux problèmes au niveau des forestiers et des poseurs de ligne. Je crois qu'une des raisons de cette amélioration tient à ce que la direction, les contremaîtres et les employés se sont tous entendus dans les comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité et ont fait un effort commun pour former les chefs aussi bien que les employés en ce qui concerne la sécurité au travail. D'autre part, en cas d'accident mortel, une enquête approfondie a lieu. D'après mon expérience, les ouvriers aussi ont besoin de formation, doivent être sensibilisés à leur responsabilité envers eux-mêmes et doivent être informés qu'il ne faut pas prendre des raccourcis. Nous savons pertinemment que des accidents sont survenus parce qu'on n'avait pas respecté les consignes de sécurité.

Linda Jolley

Rendre les ouvriers responsables de leur santé est un concept intéressant; quand ils ignorent les risques de leur travail, comment peuvent-ils assumer cette responsabilité?

UN AUTRE GENRE DE PARTICIPATION : L'EXPÉRIENCE DE LA C.-B.

Débat de la tribune

Bert Painter
Agrégé au BC Research Council

Verna Ledger
Directrice, Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, conseil régional n° 1

Bob Sitter
Vice-président, fabrication
International Forest Products Ltd.

CCOHS-CCHST

DÉBAT DE LA TRIBUNE

Un autre genre de participation : l'expérience de la C.-B.

Lillian Vine

Il y a environ un an, Bert Painter et moi avons parlé pour la première fois de la possibilité d'un atelier sur la participation à la réduction du danger sur les lieux de travail.

Bert Painter est sociologue et cinématographe. En tant que sociologue, il s'occupe de consultation et de recherche active concernant la participation au développement économique du milieu de travail et de la collectivité pour des employeurs, syndicats, travailleurs et groupes communautaires. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie et en sociologie de l'Université Carleton, d'une maîtrise en sociologie et économie de l'université de Sussex (Grande-Bretagne) et un diplôme international de l'Université de Lille (France). Bert est associé principal du Conseil de recherche de la C.-B., membre de l'Institut des relations humaines Tavistock et membre du Canadian Council on Working Life. Il est en outre président de Modern Times Productions. En effet, depuis plus d'une décennie et demie, il réalise des films et des productions vidéo sur une grande variété de sujets, comme une série documentaire sur le Tiers-monde, "The Challenge of Change", "A new Deal at Work".

Bert a collaboré avec les membres de cette tribune à une étude très intéressante. Il y a quelques années, il a participé à un projet pour une compagnie d'exploitation forestière visant à réduire le taux élevé d'absentéisme et de changement du personnel. Cette collaboration a donné un résultat secondaire très positif. En effet, le projet a donné lieu à une réduction non seulement du changement, mais aussi des accidents. Ce n'est donc pas un hasard que le projet auquel il a collaboré avec Verna Ledger et Bob Sitter visait à accroître la sécurité. Ils vous parleront donc de <<L'expérience de la Colombie-Britannique : un autre genre de participation>>.

Verna Ledger est directrice de l'hygiène et de la sécurité du SITBA-Canada. Elle est membre du Conseil et du Bureau exécutif du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Verna se trouvait parmi les premiers gouverneurs. Elle fait également partie du comité d'hygiène et de sécurité au travail de la Fédération du travail de la C.-B. ainsi que du comité d'hygiène et de sécurité au travail du Congrès du travail du Canada.

Bob Sitter occupe toujours le même poste auprès de la même compagnie, mais celle-ci a changé de nom et s'appelle maintenant International Forest Products Limited. Il est diplômé de l'Université de la Colombie-Britannique, ayant obtenu un baccalauréat ès sciences en génie forestier et une maîtrise en administration commerciale. Il a acquis son expérience dans l'industrie forestière, notamment dans l'abattage et la scierie en Colombie-Britannique, chez Columbia Cellulose Company; dans le domaine des études internationales en

CCOHS-CCHST

génie forestier, où il a exercé des fonctions de conseiller dans 12 pays pour le compte de C D Schultz & Co; et en tant que directeur des bois et vice-président, exploitation forestière et abattage, auprès de International Forest Products Limited; et, maintenant, en qualité de vice-président de la fabrication chez International Forest Products Limited.

Nous nous réjouissons au plus haut point d'avoir l'occasion d'écouter le récit de ces trois personnalités au sujet d'un autre genre de participation : l'expérience de la C.-B. Nous aurons une période de discussion avant de nous répartir en groupes de travail.

Bert Painter

Notre présence ici manifeste l'importance que nous attachons à ce sujet; nous avons l'espoir d'apporter quelque chose aux discussions. Nous vous parlerons de nos efforts, au cours des cinq dernières années et demie, pour favoriser la participation à la réduction du danger en milieu de travail. Il s'agit, jusqu'à un certain point, d'une expérience de laboratoire. En tant que conseiller, je brosserai la toile de fond et passerai ensuite la parole aux deux personnes qui ont été le fer de lance de ce projet.

Nous parlons des activités d'abattage et de sciage du bois. Les premières consistent à abattre les arbres et à métrer les troncs en vue de leur transport, sur eau ou par camion, aux scieries qui les débitent en ce que nous appelons du bois d'oeuvre. Notre rapport concerne les opérations de International Forest Products Limited, précédemment dénommé Whonnock Industries, qui est affiliée à SITBA-Canada, anciennement connue sous le nom de International Woodworkers of America.

Diapositive 2

L'exploitation forestière est située dans la partie moyenne et méridionale le long de la côte de la Colombie-Britannique, parsemée d'innombrables fjords. La plupart des opérations ont lieu en des endroits isolés où il faut se rendre par hydravion ou par bateau; impossible de rentrer chez soi le soir après le travail.

Les scieries sont situées autour de Vancouver. International Forest Products a graduellement acquis des scieries et des entreprises forestières privées au cours des dernières 15 à 20 années. De ce fait, ces unités relativement indépendantes sont dirigées par un bureau principal à Vancouver. Elles sont toutes affiliées au Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique (IWA). SITBA-Canada représente 50 000 ouvriers dans notre province; c'est le plus grand syndicat forestier de la Colombie-Britannique. De ces ouvriers, environ 20 000 travaillent à l'exploitation forestière. International Forest

Products compte environ 2 000 employés : environ 300 employés horaires dans l'abattage; le reste dans la scierie. Bien que la majorité des employés travaillent à la scierie, il y a plus de camps forestiers que de scieries.

Voilà pour la situation géographique. Elle est importante, surtout en raison de l'isolation des camps de bûcherons.

Diapositive 3

STADES DE L'ÉLABORATION

1981
EXPLORATION ET DISCUSSION
PAR LA DIRECTION ET LES SURINTENDANTS
CONCERNANT LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

1982
ÉTUDE DES MESURES DE SÉCURITÉ ACTUELLES
INITIATIVE DE SÉCURITÉ/PARTICIPATION DES EMPLOYÉS
ADOPTÉE PAR LES DIRECTEURS, LES SURINTENDANTS ET LE SITBA

ABATTAGE

1983
DÉBUT DE L'INITIATIVE DE PARTICIPATION À LA SÉCURITÉ
MISE EN MARCHE ET FONDEMENT DES TRAVAUX
PAR LES SURINTENDANTS, EMPLOYÉS HORAIRES ET
CONTREMAÎTRES (DIRECTEURS, SITBA)

1984
ÉLABORATION DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ FONDAMENTAL
PAR LE PERSONNEL DE CHAQUE ÉTABLISSEMENT

1985
RENFORCEMENT DES ÉLÉMENTS FONDAMENTAUX

1986
DÉBUT DE L'INITIATIVE DE SÉCURITÉ, EXPLOITATION MANUFACTURIÈRE
GROUPE DE TRAVAIL À CHAQUE USINE
RÉVISION GLOBALE DU PROGRAMME

EXPLOITATION MANUFACTURIÈRE

1987
RÉNOVATION DES PROGRAMMES DE SÉCURITÉ DANS LES USINES

1988
RÉNOVATION DANS L'ABATTAGE/PARTICIPATION ACCRUE DANS
L'EXPLOITATION MANUFACTURIÈRE

CCOHS-CCHST

La chronologie aussi a son importance. Notre histoire remonte à 1981. Comme j'avais travaillé pour d'autres compagnies de produits forestiers, la direction de Whonnock Industries m'a demandé d'explorer les possibilités d'augmenter la participation des employés payés à l'heure du secteur forestier. En 1981, j'ai consacré quelques jours, pas plus, à présenter aux directeurs l'idée de la participation des ouvriers et à parler de questions connexes.

En 1982, j'ai consacré quelques jours supplémentaires, seulement quelques jours, à des réunions avec les mêmes directeurs, et ensuite avec le bureau exécutif du SITBA. Nous commencions à parler de la possibilité d'une initiative favorisant la participation, en matière d'hygiène et de sécurité, envisagée du point de vue du SITBA. Jusque là, il ne s'agissait que de parler de cette idée et de quelques visites aux camps de bûcherons. Finalement, vers la fin de 1982, la compagnie et le syndicat ont décidé de tenter une initiative conjointe. À quoi cela reviendrait-il? Nous ne le savions vraiment pas.

En 1983, toujours en portant notre attention sur l'exploitation forestière, nous avons commencé à jeter les bases et à définir les paramètres de la participation. Dès le départ, il s'agissait de créer des comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité à la base même. Toutes les difficultés, dont nous avons parlé ce matin, visant à assurer la participation aux comités de l'hygiène et de la sécurité étaient 10 fois plus manifestes à cette époque.

En 1984, nous avons chargé les comités de l'élaboration des principes élémentaires de programmes de sécurité pour chaque camp. En 1985, nous avons consolidé la participation des employés horaires dont Bob et Verna vous parleront plus longuement.

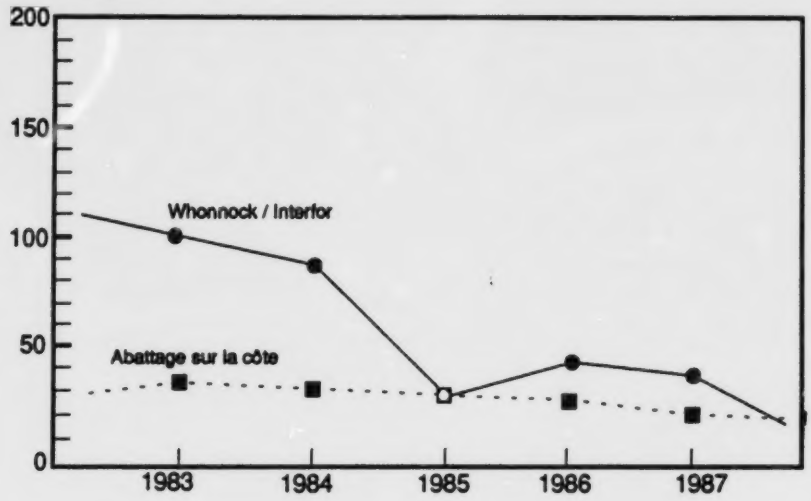
Ce n'est qu'en 1986, pour une bonne part grâce à l'influence de Bob Sitter (précédemment à la tête des activités forestières), qui était alors vice-président de la production, qu'une initiative en matière de sécurité pour l'exploitation manufacturière a vu le jour. Heureusement, nous avions déjà des antécédents de succès dans le secteur forestier, ce qui donnait l'espoir que la sécurité dans les scieries pourrait être améliorée. Ainsi, pendant la dernière année et demie, nous nous sommes intéressés à la fois aux scieries et à l'abattage. Voilà où nous en sommes aujourd'hui. Nous nous sommes trouvés dans une situation où il fallait apporter un renouveau dans le secteur forestier tout en essayant de créer des initiatives dans l'exploitation manufacturière.

Je vous montrerai, maintenant, l'intérêt particulier de notre histoire : les résultats -- le fruit de nos efforts.

Diapositive 4

FORESTERIE ET ABATTAGE - SITBA
Rendement de la sécurité
1982 - 1987

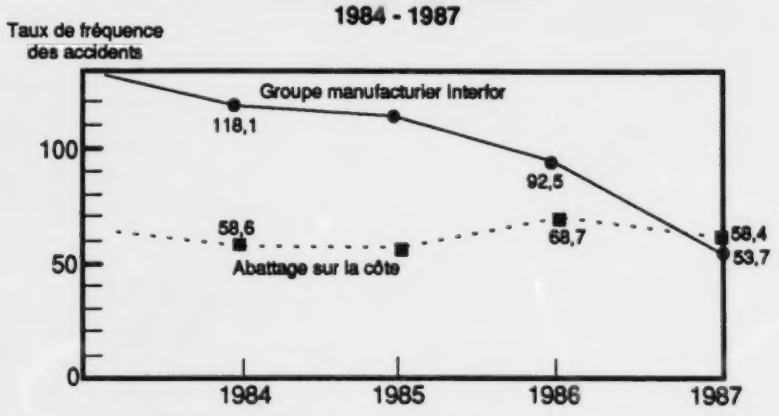
A. Fréquence des accidents entraînant une invalidité temporaire



Ce n'est qu'en 1983 que cette initiative a vraiment démarré. À cette époque, Whonnock accusait un taux très élevé d'accidents, beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble de l'industrie de la côte. Au cours des dernières années, la fréquence des accidents de l'industrie forestière en Colombie-Britannique et le long de la côte est restée relativement stable. Pendant les deux premières années de l'initiative de Whonnock, la réduction de la fréquence des accidents ne fut que légère, après tout ce travail. En 1985, nous avons finalement commencé à constater des résultats considérables. Nous avons connu une rechute en 1986, partiellement associée à une importante grève au sein de l'industrie. En 1988, nous retrouvons la situation de 1986 et nous l'améliorons même. L'un des facteurs influant sur la fréquence des accidents dans ces activités d'exploitation est l'impossibilité, en raison de l'isolement, d'utiliser des pratiques de <<service léger>>. Ainsi, comparée aux moyennes de l'ensemble de l'industrie, l'exploitation Whonnock/InterFor, manifeste une tendance inhérente vers une incidence plus élevée d'accidents par rapport au reste de l'industrie. Une forte participation syndicale produit effectivement, entre autres, une plus grande vigilance en vue d'éviter l'abus de <<service léger>> qu'il n'est souvent le cas en l'absence d'un tel degré de participation.

Diapositive 5

GROUPE MANUFACTURIER INTERFOR/SITBA
Antécédents d'accidents
1984 - 1987



Source : BC Council of Forest Industries & Safety

Voici l'exploitation manufacturière -- histoire différente. Je vous rappelle que nous ne nous sommes occupés de l'exploitation manufacturière qu'en 1986, au milieu de l'année. Or, nous avons obtenu une baisse plus importante au cours du premier semestre de 1986 que tout au long des deux premières années dans l'exploitation forestière. L'an dernier, pour l'ensemble de l'année, le taux de fréquence a baissé d'environ 45 %. Pour la première fois dans les annales de la compagnie, Interfor a affiché un taux d'accidents inférieur à la moyenne de l'industrie côtière du bois. Maintenant, pour le premier trimestre de cette année, nous sommes arrivés à un plateau. La réduction du taux d'accidents a subi une évolution temporelle différente. Cet exemple de sécurité accrue est significatif en ceci que, dans les 10 dernières années seulement de l'exploitation forestière, il y a eu au moins 30 accidents mortels chaque année en Colombie-Britannique.

Maintenant, je passe la parole à mes amis de la tribune.

Bob Sitter

Les raisons et la substance des initiatives de sécurité d'InterFor

Pourquoi voulions-nous faire une percée en matière de sécurité dans l'ensemble de nos opérations d'abattage et de scierie?

Diapositive 6

JOURNÉE DE DEUIL
LE 28 AVRIL 1988

L'année 1987 a vu à elle seule 40 travailleurs de l'industrie forestière perdre la vie et des milliers d'autres rendus invalides.

On vous demande de bien vouloir respecter la mémoire de ces travailleurs et observer une minute de silence le 28 avril 1988.

L'an dernier, quarante accidents mortels sont survenus dans notre industrie en Colombie-Britannique. Quelle triste expérience! Mais, en 1978, quand j'étais vice-président à l'exploitation forestière, nous avions trois accidents mortels par semaine. Trois accidents mortels par semaine : quelle horrible tragédie! Il s'agissait de jeunes. Les temps étaient difficiles et nous savions qu'il fallait faire quelque chose. J'étais frustré à la suite de mes efforts de gestion de la sécurité selon le style traditionnel -- en l'imposant du haut, c'est-à-dire de la direction, en bas.

J'ai le regret d'avouer qu'il nous a fallu 10 ans pour obtenir des résultats spectaculaires.

Ce qui m'a vraiment incité à étudier cette question très sérieusement en 1978 c'était le besoin de montrer le chemin dans ce domaine. Je me souviens d'avoir parlé à des collaborateurs et de leur avoir demandé : <<Si nous n'arrivons pas à assurer une certaine sécurité, pourquoi parler d'améliorations dans la productivité et de tous ces autres aspects secondaires?>>

La sécurité passe avant tout. Nous savions que, si nous ne réussissions pas dans ce domaine, nous n'avions pas le droit de nous appeler cadres ou dirigeants. C'est ainsi que nous nous sommes mis au travail.

La méthode de gestion <<de haut en bas>> a été frustrante. Je l'ai abandonnée il y a quelques années. Je crois à une méthode qui procède <<de bas en haut>> et qui est parfois laborieuse pour obtenir des résultats. C'est comme si on voulait déplacer des montagnes. Comment déplacer des montagnes? On ne le fait pas en se mettant sur la cime pour crier ses ordres; il faut s'y mettre à partir des fondations et les saper du dessous.

Pourquoi avons-nous entrepris cette initiative? Je crois que l'amour-propre n'y était pas étranger. En tant que chefs, notre amour-propre était en jeu j'admets que c'était mon cas. Je ne voulais pas appartenir à un organisme aya

des antécédents médiocres au chapitre de la sécurité. Je crois que l'opinion de soi-même est un important facteur pour la plupart d'entre nous et que c'est le cas de nos employés payés à l'heure. Ils aiment faire partie d'une équipe de gagnants, et non de perdants.

Diapositive 7

POURQUOI LA SÉCURITÉ EST IMPORTANTE POUR NOUS TOUS

- Pour épargner douleur, blessures et mort accidentelle
- Pour réduire les pertes autant que possible (cotisations de la CAT, perte de rémunération, dommage aux machines, perte de production)
- Pour protéger l'un des principaux atouts de la compagnie, les talents de ses employés
- Pour donr[illegible]ositive aux yeux de l'industrie et de la société
- Pour faire face aux responsabilités légales et respecter les règlements établis
- Pour respecter le droit fondamental des travailleurs à un milieu de travail exempt de danger
- Pour avoir une attitude positive vis-à-vis notre travail

POURQUOI LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS EST IMPORTANTE POUR LA SÉCURITÉ

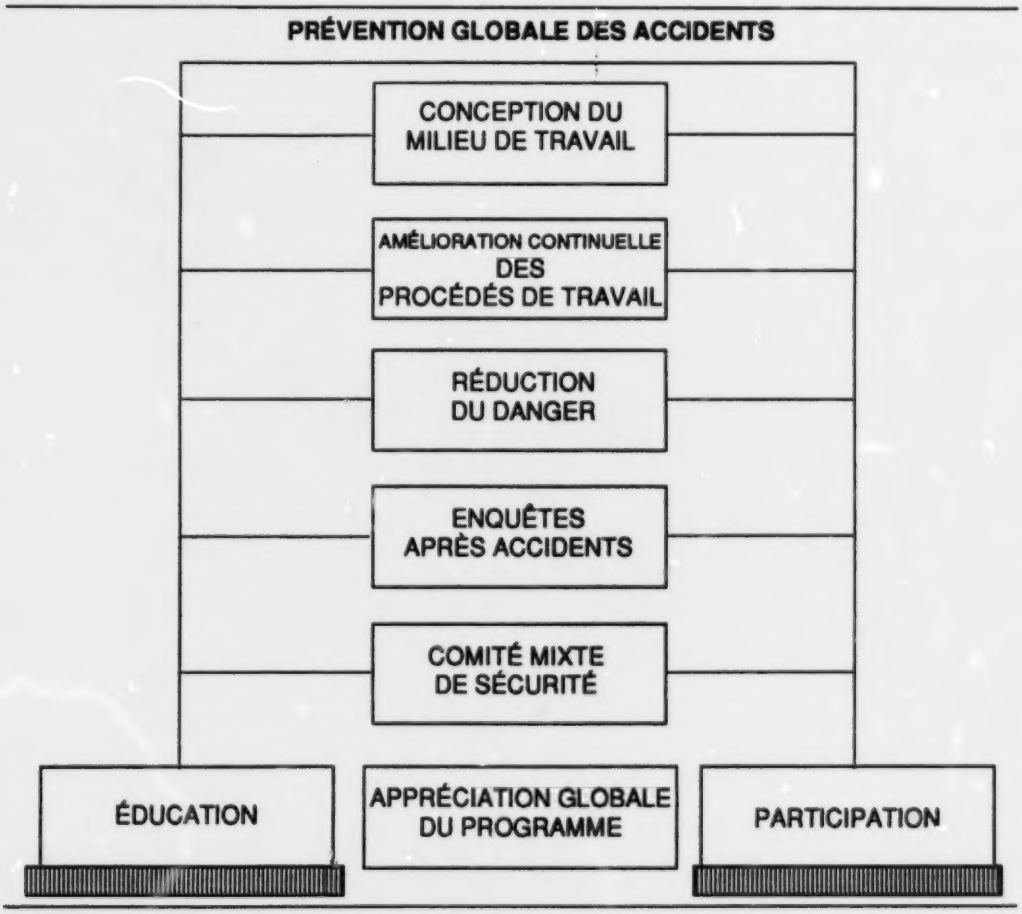
- Pour favoriser la prise de conscience, la compréhension et l'engagement de chaque employé en matière de sécurité
- Pour améliorer la qualité des décisions en produisant des solutions plus rapides et plus efficaces, quel que soit le niveau auquel les problèmes se présentent
- En favorisant la confiance en soi et l'estime personnelle qui favorisent la sécurité chez les travailleurs
- Pour promouvoir la communication et l'esprit de collaboration entre les employés et la direction

WHONNOCK

Le coût

Finalement, en réponse à la question <<pourquoi>>, je tiens à signaler le facteur coût. Ma compagnie versait environ deux à trois millions de dollars par an en cotisations à la CAT. Nous avons réduit ce montant d'au moins un million de dollars, étant donné le système d'encouragement de la CAT. Je peux vous assurer que le coût n'était pas notre premier objectif. Au début, notre amour-propre et notre responsabilité de dirigeants étaient plus importants que le coût final. J'admets que le coût était un facteur et que les résultats ont eu une influence sensible à ce niveau. La réduction des coûts a certainement défrayé tous nos séminaires. En effet, un million de dollars par an, cela permet de faire du chemin. Comme résultat, l'attitude et l'engagement des ouvriers a connu une amélioration qui a procuré des avantages encore beaucoup plus importants.

Diapositive 8



Prévention totale des accidents

Ce tableau est en grande partie élémentaire. En haut figurent les principaux éléments du programme de sécurité. Il nous fallait insister sur des aspects tels que l'initiation au travail, les enquêtes sur les accidents et les tournées de vérification de la sécurité. Nous avons appris à mettre en valeur les piliers vraiment importants sur lesquels reposent les éléments fondamentaux du programme de sécurité -- c'est-à-dire l'éducation, l'éducation et l'éducation! Il faut trois piliers, parce que nous avons consacré beaucoup de temps à l'éducation. La participation elle-même est un des éléments fondamentaux, un procédé que nous croyons presque aussi important que le résultat final.

Quand j'entre dans une usine et que je parle aux gens, qu'il s'agisse du président du comité de sécurité de l'usine (dans notre cas, un employé horaire) ou du directeur, au sujet des statistiques de sécurité, je pose aussi des questions sur le procédé : <<Est-il démocratique; donne-t-il des résultats?>> Il est très facile d'afficher des résultats en manipulant des chiffres, en faisant appel au service léger, de n'importe quelle façon que vous voulez. Mais, le processus démocratique, le fait d'avoir un comité à caractère participatif, peuvent également être mesurés. On peut le percevoir; on peut se renseigner à l'usine. Nous cherchons plus que de simples résultats chiffrés; nous cherchons à vérifier que ce processus est appliqué. Aussi, la participation est-elle un des éléments essentiels.

Dans le dernier bloc, celui du milieu, et c'est Verna Ledger qui a le mérite de l'avoir ajouté, figure le procédé d'appréciation. Quand nous avons réussi, une vérification ou appréciation continuelle assure le renouvellement constant qui est nécessaire.

En quoi consiste la formule de participation? J'aime le terme <<originaire d'en bas, dirigée d'en haut>>. Il n'y a pas de doute que, pour être efficace et collaborative, cette méthode doit bénéficier de l'enthousiasme qui vient du bas. Les ouvriers d'usine doivent avoir la propriété de ce procédé, le programme de sécurité. Mais, il ne faut jamais laisser la direction abandonner le soin de ce programme aux employés horaires en disant, <<Eh bien, le voilà!>> Le programme a besoin de la direction <<d'en haut>>. Dans notre cas, cette direction est assurée par le SITBA et par ma compagnie, et, sans leur direction, rien n'aurait été réalisé. Ceci reste tout aussi vrai aujourd'hui. Le procédé de participation et l'énergie qu'il nous faut parmi les travailleurs d'atelier exigent la direction <<d'en haut>>. Nous l'appuyons vigoureusement et engageons des personnes pour nous aider à l'acquérir.

Éducation

J'ai dit, <<éducation, éducation et éducation>> parce que j'avais l'impression que nous en faisions à un degré extraordinairement élevé. Puis, au repas de midi, j'ai appris qu'en Suède, on consacre 40 jours par an à l'éducation des membres de comités de sécurité. Maintenant, je suis un peu plus modeste. Quelqu'un du secteur des mines mentionnait qu'on consacre un minimum de quatre

jours par an et par membre du comité de sécurité; je m'imagine que nous appartenons à cette dernière catégorie aussi. Nous avons beaucoup d'employés, ce qui fait que nous devons tenir un grand nombre d'ateliers auxquels participent 12 à 25 personnes tout au plus. Nous avons beaucoup d'employés à former, et le roulement des membres du comité est important, ce qui nous donne l'impression d'être engagés dans un processus de formation continuelle.

Je rends un hommage sans réserve à Bert Painter, qui nous a aidés au fil des ans dans le processus éducationnel et à qui nous devons nos succès aujourd'hui. Bert est un grand partisan du procédé appelé <<formation par les pairs>>. Étant alors conformistes, nous avions l'habitude d'envoyer les employés à des ateliers où un spécialiste leur enseignait certaines choses, comme les pratiques de travail sécuritaires, ou de surveillance. Mais depuis que je m'intéresse avec Bert à ce procédé de formation par les pairs, nous engageons peu de spécialistes de l'extérieur. Nous apprenons par nous-mêmes. Qu'il s'agisse de formation à la surveillance ou de formation en matière de sécurité pour un membre du comité, nous réunissons deux employés de chaque usine, constituant ainsi un atelier de formation par les pairs, avec Bert Painter comme agent de facilitation et voilà mis en branle le processus éducationnel. Il s'agit d'un processus d'apprentissage beaucoup plus efficace et durable que tout ce que j'avais connu auparavant. J'y crois; je m'y engage absolument, c'est un procédé qui donne des résultats. Les participants s'échangent le récit de leurs expériences, leurs victoires individuelles; ils se racontent leurs histoires d'horreur et une synergie se développe qui donne des résultats.

En quoi consiste la formule participative?

À mon point de vue, c'est un embêtement. Chaque fois que j'ai l'occasion de m'asseoir avec un des nouveaux chefs de service ou directeurs, je lui donne ces quelques conseils : <<Si vous croyez que c'est facile, n'y songez même pas. Il est beaucoup plus facile de leur dire quoi faire -- beaucoup plus facile, beaucoup plus efficace. Mais la leçon ne dure pas et a beaucoup moins d'effet. Alors, soyez préparé pour un tas de comités, de réunions et de frustrations. Si le comité s'engage dans la mauvaise direction, qu'allez-vous faire? Cela fait partie des réalités du monde où nous vivons. Si vous voulez que le comité assume la propriété de ce programme de sécurité, il faut se résigner. Ce n'est pas une question d'efficacité, mais bien de rendement.>>

C'est dur pour beaucoup de chefs de service, préoccupés au plus haut point par les problèmes de gestion du temps. Mais, pour une bonne part, cela revient à changer les styles de direction. Ce changement a coïncidé avec l'élaboration de notre programme de sécurité. Nous étions déterminés à libérer l'énergie des employés de notre compagnie à tous les niveaux. Et la sécurité était l'élément critique par où il fallait commencer. À partir de là, nous relèverions beaucoup d'autres défis dans notre compagnie, mais il fallait effectuer, dès le départ, de nombreux changements dans les styles de direction.

Je peux ajouter qu'il y a eu un roulement d'environ 30 % parmi nos cadres supérieurs au cours du procédé, pendant les trois premières années. Ils ne pouvaient s'y adapter; c'est un procédé pénible.

Diapositive 9

POLITIQUE DE SÉCURITÉ DES BÛCHERONS DE WHONNOCK INDUSTRIES

Engagement de la compagnie en matière de sécurité:

Nous sommes engagés à la participation avec nos employés en vue de prévenir les accidents, d'obtenir et de maintenir des normes élevées de sécurité et de production.

Responsabilités de la compagnie

S'assurer que la direction démontre par l'exemple son engagement en matière de sécurité;

Appuyer et développer les qualités de chef des superviseurs en matière de sécurité;

Encourager les employés à participer à l'identification et à la solution des problèmes de sécurité en milieu de travail;

Planifier, organiser et entretenir les opérations et équipements de manière à réduire le danger autant que possible;

Donner aux employés la formation nécessaire et l'occasion de cultiver des méthodes de travail productives et sécuritaires.

Responsabilités de chacun des employés de la compagnie

Respecter les règlements de sécurité;

Pratiquer la sécurité dans les habitudes de travail personnelles;

Encourager les méthodes de travail sécuritaires entre compagnons de travail;

Signaler les conditions dangereuses au comité de sécurité et au superviseur;

Collaborer à la solution des problèmes de sécurité en milieu de travail;

Suggérer des nouvelles méthodes d'amélioration de la sécurité en milieu de travail.

Lignes directrices

Le présent engagement en matière de sécurité se fonde sur :

1) l'acceptation des règlements de la CAT comme lignes directrices en matière de rendement;
2) la nécessité de sauvegarder la sécurité économique de l'entreprise;
3) la conviction que la sécurité du milieu de travail ne peut se réaliser que grâce à une collaboration étroite entre l'employeur et les employés.

R M Sitter
Vice-président
Foresterie et
abattage

Une politique de sécurité

La politique de sécurité du groupe des bûcherons constitue un exemple de ce que nous avons élaboré d'une façon très démocratique. Cette élaboration s'est déroulée pendant une année et demie au moyen d'ateliers de formation successifs pour les membres de comité, les contremaîtres et les directeurs. Chaque atelier était présenté avec un ordre du jour où figurait l'énoncé de politique. Je ne sais plus combien de projets ont été rédigés avant l'énoncé final. Des gens comme Verna Ledger et les présidents des sections locales du SITBA y ont tous contribué. Des agents de la CAT ont également participé à ces ateliers.

Tout le monde a participé à l'élaboration de cette politique de sécurité. Une fois cette tâche terminée, nous étions très fiers de ce document dont nous avons fait notre charte; voilà notre position. Chaque surveillant et employé en possède un exemplaire. Il s'agit d'un document fort valable en raison de cette participation.

Nous avons l'obsession, pour ainsi dire, de susciter un sentiment de propriété en ce qui concerne les programmes de sécurité. Il faut que ce soit pour nous une obsession. Il ne s'agit pas de quelque chose de fortuit; pour y arriver, il faut beaucoup de travail et il faut des années.

Mais les résultats! Dans le secteur manufacturier, après une année et demie, les accidents entraînant une incapacité temporaire ont été réduits de 42 %. Nous sommes en voie de faire école dans notre industrie. Dans le domaine forestier, où nous occupions presque la dernière place, nous nous sommes hissés au premier rang de cette industrie -- une grande industrie, précisons-le. Autant dire que nous avons enregistré quelques succès très spectaculaires.

Problèmes au fil des années

Tout au long de ce processus, nous avons fait face à beaucoup de questions et de problèmes. D'abord, il fallait savoir si ce programme devait constituer une initiative unilatérale de la compagnie. Nous voulions promouvoir vigoureusement la formule participative auprès de la compagnie pour redresser notre situation en matière de sécurité, et un certain nombre de gestionnaires insistaient pour que nous en soyons les chefs de file sans compter sur la participation du SITBA. Mais nous étions déterminés. Nous avons réexaminé cette question, l'avons discutée sous tous les aspects, et avons décidé de retourner à notre première idée, soit de nous associer au SITBA et d'en faire une initiative commune. Dieu merci, ceci a été fait, car malgré toutes les agitations et tous les griefs syndicaux, l'engagement des cadres supérieurs du SITBA n'a jamais chancelé. Ils ont fait partie de la force agissante tout au long.

Nous avons éprouvé beaucoup de difficultés pour changer les styles de direction de certains de nos collaborateurs. Certains parmi nous étaient, dès le départ, plus enclins que d'autres à la méthode démocratique d'exploitation d'une entreprise. Ceux qui ont un style de direction plus autoritaire ont été peinés. Certains ont quitté la compagnie. Plusieurs ont été réformés.

Un sujet qui a donné lieu à un grand débat est exprimé dans la première phrase de notre énoncé de politique en matière de sécurité -- le rapport entre sécurité et production :

> Nous nous engageons à participer avec nos employés dans la prévention des accidents afin de réaliser et de maintenir de hautes normes de sécurité et de production.

Pendant combien d'années nous nous sommes débattus à ce sujet! Mais les termes avaient été choisis très soigneusement -- sécurité et production. Dans notre compagnie, nous ne disons pas <<la sécurité avant tout>>, parce qu'il y en aurait beaucoup qui vous regarderaient en pleine face et diraient <<la production avant tout>>. Nous disons que les deux vont ensemble; vous ne pouvez avoir l'un sans l'autre, et je peux le prouver dans notre compagnie. Aux endroits où nous avons bénéficié de comités de sécurité qui comptaient sur une participation dynamique, notre production a grimpé parce que l'attitude des ouvriers de l'usine s'améliore. L'idée, en effet, est enthousiasmante. Les ouvriers aiment le procédé; ils aiment le milieu de travail; ils se sentent plus en sécurité et fiers de leur travail et la production augmente. Ceci semble tellement élémentaire, mais fait encore l'objet de discussions. Les membres du SITBA de nos ateliers ont fini par sanctionner les termes <<sécurité et production>>.

Une autre question concernait l'établissement d'un réseau permettant de communiquer à tous les niveaux de l'entreprise, de haut en bas et vice versa. C'est un problème que nous sommes loin d'avoir résolu, mais nous avons fait beaucoup de progrès. Je participais à tous les ateliers; et je le fais encore. J'assiste à tous les ateliers même si ce n'est que pendant une heure. Je m'assieds avec les participants à la fin de la journée; nous encourageons cette communication du haut vers le bas. Elle n'est jamais parfaite dans une compagnie de notre taille, c'est un problème vraiment rebelle.

C'est avec plaisir que j'écoute les orateurs ici présents parler de différentes façons de résoudre certains problèmes. Je n'ose prétendre avoir toutes les réponses, loin de là. Le plus grand problème auquel on fait face en élaborant un procédé démocratique est celui de déterminer la propriété réelle. J'ai entendu plusieurs membres des comités de sécurité dire, <<Quelle est notre autorité réelle?>> J'ai entendu cette question ici, aujourd'hui : <<Qui détient vraiment l'autorité?>> Voilà une question difficile, qui n'est jamais entièrement réglée, mais notre direction a été façonnée de manière à laisser aux comités de sécurité le soin de gérer les pratiques sécuritaires dans les usines.

Il est très significatif que, tout au long de cette période, nous n'avons pas eu de directeur de la sécurité dans notre compagnie. Nous avons inclus la sécurité parmi les responsabilités hiérarchiques et la situation n'a pas changé. Nous sommes d'avis qu'il faut engager des spécialistes pour nous aider à faciliter le processus participatif plutôt que de nommer un directeur de la sécurité. Ceci est probablement tout à fait contraire à l'opinion des directeurs de la sécurité qui se trouvent parmi vous. Nous ne voulons pas d'un directeur de la sécurité parce qu'il serait trop facile pour la direction de lui dire, <<Cela relève de la sécurité, occupez-vous-en.>>

Il faut beaucoup d'énergie pour réaliser le processus de bas en haut, c'est-à-dire le processus participatif. Nous accordons aux directeurs des moyens pour réaliser ceci, mais n'avons pas de directeur de la sécurité qui les déchargerait de cette responsabilité. Je rends hommage à la poignée d'hommes qui nous ont aidés au fil de ces années à réaliser une amélioration aussi sensationnelle. C'est le processus sur lequel nous avons concentré nos efforts qui est l'aspect le plus important de notre amélioration.

Verna Ledger

Il m'incombe de vous parler, du point de vue du syndicat, de la formule participative pour réduire les dangers en milieu de travail, instituée par International Forest Industries et par le SITBA.

J'aimerais vous entretenir brièvement de certaines des raisons qui ont poussé le syndicat à entreprendre et, par la suite, à appuyer ce que j'appellerai pour des raisons de concision l'initiative conjointe en matière de sécurité.

Depuis bien des années, le SITBA n'avait pas été impressionné par les anciennes méthodes traditionnelles visant à prévenir les blessures et maladies sur les lieux de travail. Dans une industrie extrêmement dangereuse, il n'est pas difficile de déduire que les anciennes approches n'ont pas eu de succès. Chaque année, le nombre de décès, d'invalidités permanentes et de blessures dans l'industrie forestière en Colombie-Britannique se chiffre dans les milliers. Chaque année, le nombre d'ouvriers qui sont victimes de maladies professionnelles augmente également, bien que le chiffre réel soit inconnu en raison d'analyses statistiques insatisfaisantes. Il est évident que, si les méthodes traditionnelles avaient donné des résultats, ces chiffres auraient diminué. Malheureusement, ces anciennes méthodes n'ont pas été axées sur le lieu de travail mais, plutôt, sur les ouvriers. L'accent est mis sur les caractéristiques personnelles des ouvriers et le rôle joué par un milieu de travail dangereux est ignoré. Souvent, on a accepté que la <<négligence des ouvriers>>, la <<prédisposition aux accidents>> ou les <<mauvaises attitudes>> étaient les principales causes d'accidents; aussi, les programmes de prévention ont-ils porté sur des conseils aux ouvriers, leur enjoignant <<d'être soigneux>>, <<d'obéir aux supérieurs>> ou <<d'avoir une attitude positive envers la sécurité>>; ceci laisse supposer que les ouvriers subissent des accidents et des blessures volontairement ou sciemment, simplement pour contrarier la direction. Souvent, des primes sont accordées pour <<acheter la sécurité>>, la présomption étant que, les ouvriers travailleront de façon plus sécuritaire et ne feront aucun cas de blessures mineures pour autant qu'ils sont payés, ce qui perpétue délibérément l'image de l'ouvrier qui fait fi de la sécurité et la théorie de <<l'acte non sécuritaire>>. Ces théories sont inspirées par une idéologie, et non pas par la science. Il n'y a aucune preuve scientifique qui justifie une telle théorie.

On a beaucoup parlé de l'effet positif des comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité dans la réduction des blessures et maladies attribuables au travail, et le SITBA appuie le concept des comités mixtes depuis des années. En réalité, nous avons négocié pour la première fois des comités mixtes dans notre contrat cadre au début des années 1960. Par la suite, les règlements de la Colombie-Britannique concernant les accidents du travail ont exigé

CCOHS-CCHST

l'institution de comités mixtes dans les lieux de travail comptant 20 ouvriers ou plus qui appartiennent au secteur dont les risques sont classés <<A>> et <<B>>. Mais, après avoir appuyé le concept des comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité au travail, nous nous sommes rendus compte, au fil des ans, que le simple fait d'exiger un comité mixte, sans lui donner les outils nécessaires, n'est qu'un exercice futile.

Bien que le terme <<mixte>> suggère, pour certains, l'idée d'égalité, cela n'est jamais le cas. Étant donné que les comités mixtes n'ont que le pouvoir de recommander, ce qui arrive ordinairement, c'est que l'une des deux parties (les travailleurs) recommande, tandis que l'autre (la direction) décide; on pourrait dire que les uns proposent et que les autres disposent.

Quand les travailleurs participant à un comité mixte font face à une non-réponse ou à une réponse négative, il ne faut pas s'étonner qu'ils se découragent ou s'irritent. Pour la plupart, les comités mixtes ne sont pas unis et la participation n'est certainement pas égalitaire.

On nous raconte souvent que la sécurité et l'hygiène n'ont pas d'adversaires, que tout le monde veut prévenir les accidents et la maladie; que nous devrions recourir à une approche coopérative. Nous convenons que cet argument ne manque pas de bon sens, mais la réalité dément ce concept. Pour un travailleur, faire partie d'un comité mixte de l'hygiène et de la sécurité est souvent une expérience frustrante. Ordinairement, il n'y a pas de formation. À sa nomination au comité, le travailleur peut être rempli d'enthousiasme, avoir de bonnes idées de ce qu'il peut réaliser ou, inversement, être sans idée de ce qui est attendu de lui. Dans l'un et l'autre cas, n'ayant aucune formation ni compréhension de son rôle, il devient vite frustré et souvent démissionne. Il découvre en peu de temps qu'il n'a en fait aucun pouvoir pour exercer une influence permettant de changer les choses et que son apport est peu reconnu, que ce soit par les effectifs ou par la compagnie.

Le SITBA, aussi bien que d'autres syndicats, tente depuis un certain temps de modifier la législation afin que la formation soit obligatoire pour les membres de comités et qu'ils disposent de plus de pouvoirs pour apporter des changements au milieu de travail dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Des pays comme la Suède, la Norvège et l'Australie ont très bien réussi à développer les capacités et l'autorité de leurs comités de l'hygiène et de la sécurité au travail, initiative qui a donné quelques résultats impressionnants. Nous ne voyons aucune raison pour laquelle cette expérience ne pourrait être tentée au Canada.

Nous croyons que les comités de travail qui se trouvent sur place offrent la possibilité d'assurer un contrôle constant et une réaction immédiate concernant les risques professionnels, mais seulement s'ils disposent des outils nécessaires, soit l'éducation et une certaine autorité fonctionnelle pour mettre en oeuvre les solutions. Quand, vers la fin de 1982, Bob Sitter et Bert Painter proposaient au SITBA d'explorer les possibilités d'une initiative conjointe en matière de sécurité, tout en insistant sur le rôle des employés horaires, nous avons exprimé un certain scepticisme, mais nous avons décidé de tenter le coup. Après tout, Bob et Bert soulignaient au fond ce que nous avions proposé depuis toujours : un programme d'éducation, de formation et de participation.

Bert, en tant qu'agent de facilitation, rencontrait les représentants des sections locales pour le secteur forestier du SITBA et moi-même pour esquisser le programme d'éducation et de formation des membres de comités, qui a débuté avec la première séance tenue à Port Hardy (C.-B.) en 1983. Chacun des neuf camps envoyait un employé horaire, un contremaître, le président du comité du camp et le surintendant du camp à une séance de trois jours. Les sujets présentés avaient été définis conjointement par Bert et le SITBA. Les représentants des sections locales et moi-même (représentant le bureau national) y avons assisté et activement participé.

Il était extrêmement gratifiant d'observer la façon dont ces travailleurs absorbaient l'information et, dans une série d'ateliers, élaboraient des suggestions quant aux moyens de continuer à développer ces idées de retour à leurs camps. À l'issue de cette première séance, nous, les délégués syndicaux, nous sentions généralement encouragés, mais encore quelque peu sceptiques. Nous n'étions pas convaincus de pouvoir réaliser quoi que ce soit à moins de poursuivre en permanence ces séances éducatives et d'assurer un suivi constant.

Nous n'étions pas sûrs que l'engagement de la compagnie se maintiendrait; nous avions été déçus auparavant par des initiatives qui étaient miraculeuses pendant un ou deux jours, avaient suscité des espoirs chez les travailleurs, et, faute d'engagement et de participation continus, avaient été réduites à néant. Ce ne fut pas le cas de cette initiative en matière de sécurité; elle a bénéficié d'un suivi continu, Bert Painter visitant chaque camp plusieurs fois au cours des mois suivants pour aider les membres du comité ayant reçu une formation à élaborer leurs idées et initiatives.

D'autre part, il devenait évident que Bob Sitter ne plaisantait pas quand il parlait d'engagement, car environ six mois plus tard, nous étions de retour à Port Hardy pour une autre séance de trois jours. Un fait important est survenu à cette réunion. Non seulement des sujets éducatifs y étaient présentés, mais chaque comité de camp devait faire état de l'avancement de ses initiatives en matière de sécurité. Or, l'un des camps, Scott Cove, avait fait des pas de géant dans l'élaboration de son programme; la raison devint vite évidente : la direction de ce camp avait décidé d'accorder au comité un plus grand pouvoir de décision et davantage de responsabilité. Les résultats étaient manifestes. Il y avait une fierté très apparente découlant d'un sentiment de propriété parmi les membres du comité de Scott Grove et les autres comités étaient surpris que tant de progrès ait été réalisé dans un délai relativement court. Cela a suscité une détermination de la part des autres comités à réaliser au moins autant. Au fur et à mesure que chaque camp mettait à exécution sa liste d'objectifs et accomplissait certains de ses projets, il devenait nécessaire de définir de nouvelles tâches et d'organiser de nouvelles séances éducatives, de sorte que le travail continue à progresser.

Ce processus a exigé la tenue de réunions constantes entre les représentants de la section locale du SITBA, Bert Painter et moi-même en vue d'élaborer des idées pour ces séances. Par ailleurs, cette collaboration a encouragé la participation permanente du syndicat au perfectionnement et aux résultats de l'initiative conjointe en matière de sécurité.

Bert vous a montré le diagramme faisant état de l'amélioration de la performance du secteur forestier en matière de réduction du taux d'accidents, et Bob vous a parlé des économies de coûts pour la compagnie. Du point de vue syndical, l'initiative de sécurité dans l'exploitation forestière s'est traduite par une réduction de la souffrance, de la douleur et même du nombre de décès parmi nos membres; elle a donné au comité et aux travailleurs un sens de leur propre valeur et une fierté dans leurs réalisations.

Malheureusement, comme Bob l'a mentionné, les progrès, qui jusque là avaient été constants, ont périclité à la suite d'un changement de direction et du départ du moniteur pour l'exploitation manufacturière (scieries). Même si la direction manifestait toujours son engagement, le fait de ne pas remplacer le moniteur et peut-être de tolérer une certaine relâche de l'engagement ont donné lieu à la remontée du taux d'accidents. Le point culminant de cette tendance est survenu très rapidement et de façon désastreuse sous forme d'un accident mortel dans un camp forestier. À l'honneur de tous les intéressés, la décision a été prise de se remettre sur la bonne voie et un autre moniteur a été engagé. Lors d'une récente séance à Port Hardy, tous les intéressés ont repris un nouvel engagement envers le programme. Nous espérons que nous n'en dévierons plus.

Quand Bob Sitter et Bert Painter ont quitté l'exploitation forestière pour le secteur manufacturier, ils se sont adressés à nouveau au SITBA avec l'idée de commencer une initiative conjointe de sécurité pour les scieries d'International Forest Products. Riches de notre expérience, nous avons présumé que la mise en place d'un programme mixte de sécurité dans le secteur manufacturier serait relativement simple. En dernière analyse, nous avons découvert qu'il y avait des différences considérables entre ces deux secteurs. Par exemple, les sept scieries sont affiliées à trois sections locales différentes de notre syndicat. Nous avons commencé par rencontrer le président de chaque section locale ainsi que le directeur de la sécurité et de l'hygiène pour présenter l'initiative et faire état du succès obtenu dans le secteur forestier. Mais, dans le secteur manufacturier, nous avons fait face à beaucoup plus d'hésitation, de scepticisme et même de méfiance. Finalement, nous avons quand même réussi à obtenir leur engagement pour faire l'essai du programme.

La prochaine démarche consistait à convaincre nos membres syndicaux pour chaque établissement de participer. Là encore, il y avait beaucoup de scepticisme. Bert Painter et Bob Sitter ont décidé que, pour démarrer ce programme plus rapidement, il fallait constituer un groupe de travail dans chaque scierie; le président de l'établissement et le président du comité de sécurité feraient partie de ce groupe de travail, de sorte que les deux comités soient sensibilisés au programme et finissent par s'engager à le réaliser. Ceci supposait la participation de toutes les équipes. On suggérait que le groupe de travail n'existe que pendant un an et que toutes les tâches soient ensuite transférées aux comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité. Je dois admettre que, à ce moment, je n'étais pas convaincue que cette idée donnerait des résultats. J'étais d'avis que le comité mixte aurait le sentiment que son autorité était usurpée par le groupe de travail. Au début, les comités permanents faisaient part de certaines réserves, mais, graduellement, comme le groupe de travail savait que sa tâche principale était d'obtenir la

participation et l'engagement des comités mixtes, ces difficultés ont été aplanies. Les groupes de travail ont pour la plupart été dissous depuis ce temps et les comités ont pris leur relève.

Le déroulement du programme concernant l'exploitation manufacturière a été très intéressant, étant donné que beaucoup de comités comprennent des représentants de la direction et des syndicats qui ont de vieilles idées difficiles à changer. Le scepticisme n'a pas entièrement disparu, bien qu'il soit beaucoup moins évident. À mesure qu'un nombre grandissant d'objectifs étaient réalisés et que plus de séances étaient tenues au cours desquelles les membres du comité pouvaient parler de leurs préoccupations avec la haute direction de leur établissement et avec Bob Sitter, cette initiative semblait inspirer beaucoup moins de méfiance et être mieux acceptée. La réduction des accidents au cours de la dernière année et demie est extrêmement encourageante; et les travailleurs commencent à se réjouir de leurs réalisations.

Alors, cette expérience particulière en Colombie-Britannique, celle de la participation à la réduction du danger en milieu de travail, est-elle une réussite du point de vue syndical? Je devrais répondre par l'affirmative sans réserve. Ce qui ne veut pas dire que nous n'avons pas nos préoccupations et que nous ne nous posons pas de questions quant à l'avenir.

Par exemple, le terme responsabilité est prononcé souvent. On nous dit que l'engagement véritable entraîne la responsabilité. C'est vrai. Nous acceptons la responsabilité d'utiliser nos connaissances et nos droits pour élaborer les meilleurs programmes de protection possibles. Nous acceptons la responsabilité de continuer notre engagement, de former les autres, de travailler nous-mêmes de façon sécuritaire et d'encourager les autres à faire de même. Cependant, nous n'acceptons pas la responsabilité en matière de discipline ou de dommages et intérêts. Nous ne pouvons être responsables d'un accident qui survient malgré ce que nous avons fait. Parce que les facteurs de production ne nous appartiennent pas, nous n'avons pas le droit d'engager ni de congédier du personnel (droit que nous ne désirons pas avoir) et nous ne participons pas au bénéfice. Aussi est-il normal que notre responsabilité soit restreinte. Il ne faut pas s'attendre à ce que les comités remplacent les inspecteurs gouvernementaux pour assumer le rôle d'autorégulation, puisque l'autorégulation n'est pas la réponse. Il faut que nous soyons là comme catalyseurs ou comme assistants des inspecteurs, mais nous ne voulons pas prendre leur place et nous ne sommes pas d'avis qu'il devrait y en avoir moins.

Nous avons d'autres préoccupations. Le programme est-il principalement le fait d'une personne? Si Bob Sitter quitte, l'initiative s'arrêtera-t-elle? Nous avons vu ce genre de choses auparavant. Nous espérons que ce n'est pas le cas ici.

Nous nous demandons également si nous pouvons continuer sur notre lancée. Y aura-t-il de l'apathie, de l'ennui ou du découragement? Peut-être. Mais nous croyons que, si le niveau d'engagement de la part de la compagnie persiste et que l'engagement du syndicat est maintenu, cette initiative de sécurité conjointe se poursuivra.

Notre but maintenant est d'encourager d'autres compagnies de l'industrie forestière à entreprendre des initiatives similaires. Nous croyons qu'il est possible de réduire très considérablement, sinon d'éliminer, les accidents mortels ou autres dans l'industrie forestière.

Bert Painter

Je tiens à souligner ce qui, à mes yeux sont des aspects importants de la participation et surtout de la participation directe des travailleurs. Cette approche offre la possibilité d'augmenter sensiblement le nombre d'accidents évités de justesse ou de quasi-accidents signalés et étudiés. Nous avons essayé d'adapter certaines pratiques scandinaves, surtout celles qui visent à encourager le processus de déclaration. Nous avons découvert que nous pouvons beaucoup apprendre de l'étude des quasi-accidents; il est plus facile d'apprendre quelque chose de ces incidents que d'accidents réels avec effusion de sang qui suscitent des émotions plus vives. La plupart du temps, il est très difficile d'obtenir le signalement des quasi-accidents sur le lieu de travail, mais plus les travailleurs participent au processus de déclaration de ce genre de cas et le maîtrisent, plus leur contribution et leur participation aux enquêtes sur ces incidents sont évidentes. Dans ce domaine, nous avons utilisé une méthode que nous appelons l'autonomie guidée; nous avons élaboré un cadre général dans lequel les établissements individuels définissent leurs propres techniques pour le signalement des quasi-accidents.

En ce qui concerne la réduction des dangers physiques, nous avons réussi à mettre fin à l'habitude des rapports mensuels. Nous préférons que les problèmes soient étudiés par les travailleurs immédiatement après leur identification dans le courant de la journée de travail.

Il existe également des possibilités formidables pour ce qui concerne l'élaboration et la rédaction, par les ouvriers, des procédures de travail qui leur sont propres. Après tout, ce sont eux qui mettront en pratique ces procédures. Qu'il s'agisse d'activités d'abattage ou de scierie, nous avons commencé à imprimer des brochures et des procédures que les ouvriers ont rédigées eux-mêmes.

La conception du milieu de travail concerne des questions telles que l'introduction de produits chimiques pour usage à la scierie. Dans les camps, les bûcherons collaborent avec les ingénieurs pour définir des lignes directrices concernant l'aménagement des travaux sur les pentes très raides. La base de ces définitions s'établit souvent au sein du comité mixte de sécurité. Le comité mixte a pour but de surveiller, de diriger et de coordonner; non pas d'exécuter, mais de s'assurer que tout se fasse. Les comités ont chacun leur propre mandat; dans la plupart des cas, celui-ci comprend le pouvoir de prendre des décisions plutôt que le rôle restreint de recommandation. Mais le rôle principal du comité est d'élaborer le programme général de sécurité, de le maintenir et de l'améliorer -- non pas d'exécuter. L'exécution appartient à ceux qui font le travail.

Je crois qu'il est très important de se rappeler certaines caractéristiques de l'organisation. Avec l'accord et l'appui sans équivoque du SITBA et de la compagnie, nous avons tenté de faire présider ces comités mixtes par des ouvriers horaires; nous n'avons pas dit que c'était obligatoire, mais c'est presque toujours le cas. De là le besoin impérieux d'éduquer les membres, d'augmenter leur capacité de gérer un comité et de comprendre ce qu'est en réalité un programme de sécurité. Et, sur chaque lieu de travail, le chef (surintendant ou autre) est membre de ce comité. Voilà comment la responsabilité est assumée. Il se peut que les décisions soient plus difficiles et demandent plus de temps, mais la plupart des gens comprennent maintenant que c'est la façon la plus efficace. Par contre, ce n'est pas le comité qui réalise la lutte réelle et quotidienne contre les risques professionnels. Ceci est le fait des équipes elles-mêmes. Nous essayons d'inculquer les principes du leadership parmi les effectifs horaires, de sorte qu'ils puissent venir à bout des risques professionnels. Non pas par la simple communication entre travailleurs et supérieurs, mais entre collègues, qui apprennent continuellement comment s'opère le déroulement du travail. Voilà comment nous nous y prenons pour la réduction du danger : au travail même.

Diapositive 10

ÉLÉMENTS DE LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS

- Planification du travail à courte échéance
- Planification du travail à longue échéance
- Ordre et propreté des lieux de travail
- Choix des vêtements de protection
- Emploi des vêtements de protection
- Initiation des nouveaux employés
- Choix des outils et équipements
- Entretien des outils et équipements
- Formation
- Correction des actes dangereux
- Correction des conditions dangereuses
- Règles et normes de travail
- Promotion de la sécurité et éducation
- Inspections de sécurité
- Enquêtes après accidents
- Comité paritaire sur la sécurité
- Communication entre employés et superviseurs au travail
- Communication entre compagnons de travail

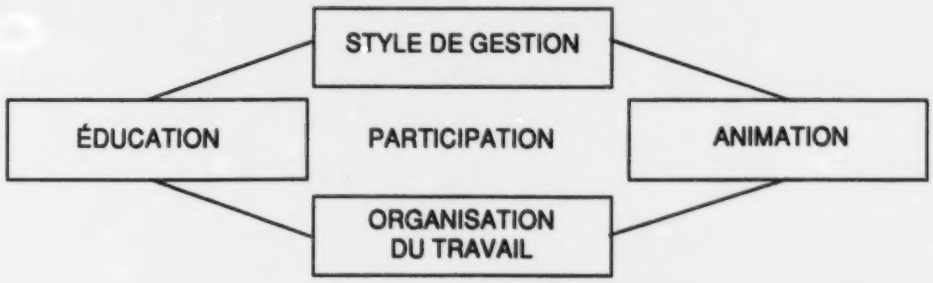
D'autre part, il a été important que nous parlions en termes de contrôle des risques professionnels, par opposition à la sécurité ou à la prévention des accidents. Nous avons toujours essayé de déterminer où se trouvent les risques, parce que c'est là que doivent porter nos efforts de contrôle. Le résultat est une liste de facteurs, rédigée à l'origine par les bûcherons, et maintenant utilisée par les effectifs et la direction du secteur manufacturier. Les risques proviennent d'activités comme la planification du travail, le choix des vêtements et de l'équipement. Quand on pose la question : Où se trouvent les risques?, le centre d'intérêt devient très différent de celui qu'on associe aux programmes de sécurité traditionnels. Aussi peut-on se demander quel est le degré de participation des ouvriers à la planification du travail? Au choix des outils et de l'équipement? Ensuite, on peut considérer la participation aux méthodes, telles que les enquêtes sur les accidents et la formation.

Nous avons également étudié des questions de <<sécurité>>, comme les horaires des postes de travail. Un des plus grands risques identifiés par les bûcherons réside dans leur présence au camp durant six semaines sans interruption. Une des modifications les plus importantes concernant l'exploitation forestière consiste en la réduction à dix ou quinze jours de ces périodes au camp. J'ai le sentiment que, dans l'exploitation manufacturière, la définition des postes revêtira une importance particulière, parce que les ouvriers disent que le plus grand danger réside dans la monotonie du travail. Nous nous sommes toujours demandés à quel degré on tient compte des idées des ouvriers et quelles sont leur responsabilité et leur influence dans chaque domaine touchant la sécurité au travail.

Il s'agit de considérer chaque domaine (tel que la planification du travail) pour déterminer le degré d'influence réellement exercée par les effectifs et le degré d'influence souhaitable. Dans certains domaines, les travailleurs veulent partager la responsabilité et le contrôle, mais dans d'autres, ils préfèrent simplement exprimer leurs idées. C'est de cette façon que nous avons envisagé et guidé le processus de développement de la participation.

Diapositive 11

LA «STRUCTURE» DE LA PARTICIPATION



J'aimerais vous quitter sur quelques pensées concernant les facteurs réellement déterminants : ce que j'appellerais la structure de la participation. Une des raisons qui nous ont permis de procéder plus rapidement dans le secteur manufacturier tient au fait que la direction y était plus disposée à accepter le style participatif que dans l'exploitation forestière qui, par sa nature, appelle un style de gestion plus autoritaire.

Il est impossible d'avoir une participation valable sans éducation. On risque même de désavantager les ouvriers s'ils ne disposent pas des informations et des outils nécessaires pour traiter efficacement avec la direction. Ensuite, il faut des qualités de chef. Il faut que quelqu'un ait le courage d'assumer la responsabilité inhérente au pouvoir accru. L'organisation du travail sera un élément déterminant pour la participation. L'exploitation forestière avait, entre autres, l'avantage que les ouvriers qui travaillent en petites équipes peuvent résoudre leurs problèmes continuellement au cours du travail. Nous nous attaquons actuellement à l'organisation du travail dans le secteur manufacturier. Je crois que nous trouverons la solution, mais elle est plus difficile.

La disponibilité de personnes pouvant collaborer à des fonctions de participation est liée à l'organisation du travail. Il arrive que je désespère devant les difficultés que les travailleurs éprouvent face à la responsabilité de l'animation; ou quand la direction est peu portée à apprendre ou peu disposée à partager l'autorité. Heureusement, nous avons eu l'avantage d'avoir dans nos rangs des personnes comme Verna et Bob qui ont démontré ce genre de leadership.

Ce qui a également aidé, c'est le fait qu'il y a une logique élémentaire à laquelle on ne peut se soustraire dans toute cette situation. La logique en matière de sécurité est semblable à ce que nous savons au sujet de la qualité, qui fait partie intégrante du produit; elle n'est pas obtenue par l'élimination des défauts; c'est une responsabilité qui est déléguée aux agents de maîtrise pour qu'ils soient capables de contrôler la qualité; il faut être à l'écoute du client; cela vous rapproche de lui. Pensons-y, qui est le vrai client pour ce qui est de la sécurité et de qui faut-il être à l'écoute quand il s'agit de réduire le danger en milieu de travail?

Georgio Gaudet

La population active est-elle restée relativement stable dans ce processus, ou la mécanisation s'est-elle étendue à une partie de l'industrie? Et vous, Bob, êtes-vous passé par une conversion sur le chemin de Damas ou était-ce votre nature qui vous poussait?

Bob Sitter

En ce qui concerne la stabilité de la main-d'oeuvre, c'est intéressant de remarquer que nous avons lancé le processus en 1982, en plein creux de la récession. L'industrie des produits forestiers de l'Ouest a durement souffert, au point que certaines usines sont restées fermées 40 % de l'année. Le roulement de la main d'oeuvre est alors devenu chose du passé, et nous avons eu depuis lors une population active assez stable.

J'ai passé ces 25 dernières années à essayer de transporter des montagnes avec toute la frustration que cela représente de tenter de surmonter 50 ans de styles de gestion traditionnels. Je ne crois pas à l'ancien style de gestion qui s'impose d'en haut. Les Japonais ont démontré qu'il y a une autre façon de procéder. J'étais épuisé de tenter de le faire à l'ancienne. Je parie que j'ai grandi avec la conviction que la méthode <<de bas en haut>> était la bonne. Et finalement j'ai reçu de l'aide des personnes qui participent avec moi à cette tribune, sur le chemin de Damas.

John Dugal
MTD Products Limited

Quelles mesures ont été prises pour mettre sur pied votre procédé d'apprentissage par des pairs? Ces mesures ont-elles amené la participation de l'employé au départ même?

Bert Painter

La première règle en matière d'éducation des travailleurs horaires fut que le président du comité participerait, puis d'autres travailleurs horaires siégeant au comité participeraient à leur tour. Ces personnes ont été désignées par le président du comité après entente avec le chef du camp pour libérer ces personnes de leurs tâches en vue de recevoir cette formation. Un des grands défis de l'opération est qu'au fil des années il y a eu pas mal de roulement de la main-d'oeuvre, surtout chez les employés horaires. En fait, c'est une bonne chose, bien que cela ait imposé une terrible exigence pour le processus d'éducation.

Bob Sitter

Le processus éducationnel a consisté à former les gens non seulement aux aspects techniques de leur emploi, mais aussi dans des domaines comme celui des aptitudes à la communication et à la présidence. L'accent est mis sur les aptitudes nécessaires pour être des membres efficaces d'un comité de la sécurité.

Bert Painter

Les travailleurs examinent constamment ce que font leurs collègues des autres usines pour réduire certains risques. Ils s'instruisent eux-mêmes. L'inspiration de cette idée est venue des bûcherons, parce que les bûcherons excellent à raconter des anecdotes. Ils ont été à même de se dire les uns aux autres ce qu'ils faisaient pour assurer la sécurité dans différentes situations. Ils étaient beaucoup plus disposés à écouter un des leurs qu'à écouter Verna ou moi.

Verna Ledger

Au début, les premières séances à Port Hardy, en Colombie-Britannique, portaient sur les aptitudes à la communication et à la présidence d'un comité ainsi que sur des questions strictement éducatives. Il en était ainsi avant que les gens ne commencent à parler, à se détendre et à vouloir développer quelques

idées pour leur propre camp. Progressivement, au cours de ce processus, ils ont appris à communiquer entre eux; ils ont appris à planifier ce qu'ils pourraient faire et ce qu'ils feraient et ils ont fixé leurs objectifs quant à leur propre exploitation. Il y a eu un suivi dans chaque camp, parce que les gens qui retournaient dans leur camp constataient qu'ils avaient beaucoup de pain sur la planche. Ils devaient essayer de faire participer les effectifs; ils devaient essayer de leur faire comprendre qu'ils allaient devoir mettre en oeuvre certains changements. Bert devait aller les aider à faire certaines choses; il s'agissait, pour une part, d'éducation pure et simple, pour une autre part, de leur apprendre à enquêter sur des accidents, ou encore de leur apprendre la façon d'effectuer des inspections et bien d'autres choses plus générales, comme la façon de siéger à un comité. Outre cette instruction précise, des questions de plus large portée ont été soulevées à Port Hardy. C'est alors que le partage a commencé; on assistait alors à cette formation par les pairs, parce que certains avaient effectivement réalisé des choses que d'autres voulaient apprendre d'eux. Ils ont posé des questions comme celles-ci : <<Qu'avez-vous réalisé?>> <<Comment vous y êtes-vous pris?>> <<Pouvons-nous faire la même chose?>>

CCOHS-CCHST

RAPPORT DES GROUPES HOMOGÈNES

Séance plénière

Recommandations et orientations futures

CCOHS-CCHST

SÉANCE PLÉNIÈRE

Rapport du groupe des professionnels

Doug McDonald
Municipalité de la communauté urbaine de Toronto

Le rapport comporte un double volet. Ian Carruthers représente le gouvernement et je représente des intérêts professionnels. Les questions que nous avons étudiées concernant la participation sur les lieux de travail sont notamment la formation et la façon de la dispenser. Comment découvre-t-on qui sait quoi? Nous avons discuté de l'établissement d'un réseau de professionnels qui, au départ même, possèdent les connaissances en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que la formation et la façon de la dispenser; peut-être cela existe-t-il déjà dans une certaine mesure. Découverte des ressources mises à la disposition de chacun d'entre nous : ressources institutionnelles, comme le Centre canadien; ressources de connaissances théoriques, comme l'Université McMaster; ressources du secteur privé qui vont de pair avec la formation au SIMDUT, les programmes du SIMDUT, et autres choses du même genre. Je suis sûr que la participation du secteur privé dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité va être formidablement mise en valeur cette année.

Nous avons convenu qu'il existe un manque de ressources pour procurer les services de soutien nécessaires aux petites entreprises et aux petits ateliers de moins de 100 travailleurs. Ils n'ont pas accès à un toxicologue, un hygiéniste du travail ou à d'autres sources de bon conseil sur les questions d'hygiène professionnelle, et ils ne savent pas où les trouver. Ils peuvent avoir du mal à défrayer ces services, mais le secteur privé a peut-être un rôle à jouer dans la prestation de ce genre de services spécialisés.

Nous avons longuement délibéré au sujet de la façon de dispenser la formation et nous sommes revenus à maintes reprises à l'approche consistant à former le formateur. Elle présente des avantages et des inconvénients et ce n'est aucunement la seule option, mais elle n'est pas sans attrait. Un des avantages de cette approche est qu'elle fait éminemment appel à la participation, sans oublier qu'elle perfectionne l'aptitude à l'animation nécessaire pour encourager la participation sur les lieux de travail. Et s'il s'agit d'une formation conjointe, l'employeur et les travailleurs participent ensemble à la résolution des problèmes reliés au manque de formation.

Le programme consistant à <<former le formateur>> développe certaines aptitudes, notamment l'aptitude à la communication, l'aptitude aux relations interpersonnelles et l'aptitude à l'animation. Vous atteignez également un grand nombre de personnes en formant des individus clés qui iront en former d'autres. Vous avez, de cette façon, une diffusion étendue. Un des inconvénients est que cette formation prend du temps et qu'elle peut s'avérer coûteuse; elle ne peut pas être un acte unique sans suivi ni prolongation de la formation. Elle requiert d'un bout à l'autre un engagement vigoureux de l'employeur et elle doit être suivie tout au long du chemin.

CCOHS-CCHST

Qui va dispenser cette formation? Tout le monde a reconnu que la formation conjointe était le moyen idéal pour encourager la participation. Et nous avons convenu que la formation de base devait faire partie du programme d'études général de l'école : que signifient les termes exposition au risque, dose? Les questions d'hygiène professionnelle devraient faire partie intégrante du programme d'études obligatoire des écoles secondaires et des établissements d'enseignement supérieur. Les associations de sécurité de l'Ontario ont le mandat de dispenser la formation sur les lieux de travail, mais les formateurs pourraient être recrutés dans les rangs des syndicats ou de la direction; il y a là un niveau surprenant d'aptitudes à exploiter. Mais il y aura toujours besoin d'experts sur des points précis ou pour faciliter le processus de formation.

Je présume que le secteur privé jouerait un rôle dans ce processus. Une fois de plus, nous nous sommes posé la question : qui va payer? Il se peut que les entreprises plus petites n'aient pas les moyens de payer. Ian fera peut-être une observation sur la capacité du gouvernement d'assumer les frais de cette formation. Nous avons ici une représentation pancanadienne; nous constatons que des facteurs économiques déterminants vont influer sur cette situation selon les différentes régions. Dans certaines régions, on a mis l'accent dans une moindre mesure sur l'hygiène et la sécurité au travail, et les ressources nécessaires à l'élaboration de programmes de formation ne sont peut-être pas aussi facilement disponibles que dans d'autres, comme à Boomtown en Ontario.

Orientations futures : nous avons estimé qu'il était extrêmement important de former les cadres supérieurs. Les ingénieurs qui conçoivent les lieux de travail, qui élaborent les systèmes de ventilation ont besoin de recevoir une formation en hygiène et sécurité. Les directeurs de production sont fortement engagés dans le processus. Eux aussi ont besoin d'être instruits en matière d'hygiène et de sécurité. La sécurité doit faire partie intégrante du processus de production; elle doit être incorporée dans le produit dès le début. On ne peut pas l'ajouter ou l'annexer. Aussi la participation est-elle essentielle à l'incorporation de l'hygiène et de la sécurité dans le processus de travail.

L'engagement de l'employeur à participer est extrêmement important et extrêmement difficile à mesurer. Il arrive parfois qu'il n'existe même pas. Comment pouvons-nous faire pour encourager l'engagement de l'employeur à participer? Il y a les poursuites (le bâton) et les encouragements (la carotte) qui pourraient le persuader que l'hygiène et la sécurité sont importantes à la fois pour qu'il y ait un bon produit et un processus auquel chacun participe. Le résultat final est de faire valoir la réduction des coûts, des blessures et des dommages à l'équipement. Et un bon résultat final ne peut que faciliter l'engagement de l'employeur. Nous avons entendu dire que la qualité du produit s'était améliorée; notre produit est exceptionnellement bon et nous veillons sur le personnel qui fabrique ce produit parce qu'il fait partie intégrante du processus. Ce n'est pas nécessairement une question monétaire. L'impulsion donnée par le syndicat aura évidemment un impact sur l'engagement de

l'employeur. Si le syndicat et l'employeur établissent un climat de confiance et de coopération, l'un et l'autre peuvent constater les avantages de la participation sur les lieux de travail. Un élément essentiel pour y parvenir est de rendre les syndicats qui interviennent dans le processus responsables de la bonne marche des programmes. C'est pourquoi la sécurité doit être intégrée au processus de fabrication; elle doit faire intervenir les travailleurs et l'employeur.

Rapport du groupe gouvernemental

Ian Carruthers
Service consultatif de l'hygiène et de la sécurité au travail
Ministère du Travail de l'Ontario

Le gouvernement a un rôle important à jouer en matière de programmes d'hygiène et de sécurité. Il s'en acquitte en encourageant la participation à des programmes conjoints d'hygiène et de sécurité et en facilitant l'élaboration d'objectifs conjoints et de mesures conjointes orientés vers la réduction du danger en milieu de travail. Le gouvernement participe au processus par la rédaction de lois et de règlements améliorés; nous proposons que cela se fasse à l'avenir dans le cadre d'un comité tripartite. Il est nécessaire d'examiner le rôle actuel du gouvernement ainsi que les mécanismes de transmission des programmes d'éducation sur la législation. Il y a lieu d'examiner toutes les options pour faire en sorte que les exigences de la loi, en particulier les droits, les responsabilités et les devoirs de toutes les parties en cause sur les lieux de travail, soient clairement communiqués à ces mêmes parties. Je suis convaincu qu'il devrait y avoir de nouvelles initiatives et mesures législatives, provenant non seulement des travailleurs participant aux programmes d'hygiène et de sécurité, donc de bas en haut, mais aussi de haut en bas. De plus, il devrait y avoir un engagement des cadres supérieurs à l'égard des programmes d'hygiène et de sécurité, et cela devrait être entériné dans un énoncé de principes du chef de la direction de l'entreprise. De même, le chef de la direction devrait être tenu de rendre des comptes; dans la plupart des lois actuelles, il ne l'est pas. Les propriétaires, les employeurs, les superviseurs et les travailleurs ont des obligations directes; les cadres supérieurs n'en ont pas. Nous proposons qu'ils en aient.

Les comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité devraient être tenus de s'entendre sur un mandat précis relativement à leur lieu de travail particulier. Le mandat devrait porter sur la structure et le rôle du comité mixte. Le comité devrait être tenu de rendre des comptes. Nous proposons que les comités soient tenus de soumettre au gouvernement un plan de travail annuel et de rendre compte de ses activités pendant l'année écoulée.

Pour ce qui est de la participation des travailleurs, nous croyons que la loi devrait être améliorée de manière à indiquer qu'une formation obligatoire doit être dispensée aux représentants de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail, qu'ils soient membres de la direction ou du syndicat ou qu'ils soient non syndiqués, et que le temps qu'ils passent à assister aux séances de

CCOHS-CCHST

formation soit rémunéré. Nous croyons que le gouvernement devrait également étudier la question du financement de la mise en oeuvre d'initiatives sur les lieux de travail, qu'il s'agisse de subventions de recherche ou d'argent destiné à la formation des travailleurs et des membres de comités de l'hygiène et de la sécurité. Des initiatives doivent être prises touchant la participation des travailleurs et des superviseurs aux services d'ingénierie, à l'analyse de la sécurité des postes de travail et à la conception des procédés de fabrication. C'est un domaine sur lequel la loi devrait se pencher, à notre avis.

Lillian Vine

Les personnes que j'aimerais présenter maintenant sont Martin O'Connell, président de notre Conseil des gouverneurs et Gordon Atherley, notre président et administrateur en chef, qui clôturera l'atelier.

Le dernier rapport que nous avons entendu est une première dans l'histoire de nos ateliers. Il y avait plusieurs représentants du gouvernement à cet atelier et ils ont participé très activement aux délibérations. Mais ils ne savaient pas exactement s'ils devaient présenter un rapport en tant que groupe. Ils ont pensé qu'ils se joindraient aux professionnels. Quelque chose s'est produit entre temps et ce que nous avons entendu a été le premier rapport d'un groupe gouvernemental à l'un de nos ateliers. Et je pense que c'est formidable.

Rapport du groupe syndical

Chuck Emberson
Métallurgistes unis d'Amérique,
section locale 1005

J'aurais préféré entendre un rapport de chaque groupe mixte plutôt que seulement un du groupe patronal, un du groupe syndical et un du groupe gouvernemental et des professionnels.

Nous cherchions une voie de progrès et nous avons abouti à deux objectifs que nous estimons devoir poursuivre et atteindre. Le premier consiste à rendre les comités de l'hygiène et de la sécurité plus efficaces, le deuxième, à déterminer le rôle de la participation. En essayant de préciser le mode de poursuite de ces objectifs, nous avons examiné quatre points : la loi, l'éducation, les groupes de soutien et la promotion.

Nous croyons que nous avons besoin, au Canada, de mesures législatives rendant les comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité obligatoires dans tous les lieux de travail, qu'il s'agisse de l'industrie, des mines ou du bâtiment. La loi régissant les comités devrait traiter des droits des comités mixtes de participer et d'exercer une influence; des pratiques de travail, des procédés, de la conception et de la mise en oeuvre de nouvel équipement ou de nouvelles substances et des essais sur les lieux de travail. L'avis unanime des membres du groupe syndical a été que les comités mixtes devraient exercer une influence et une responsabilité partagée; c'est-à-dire que les travailleurs se réunissent avec la direction, expriment leurs inquiétudes et que les deux parties

parviennent, à la fin, à une conclusion conjointe. Les travailleurs ont besoin de ce genre de pouvoir pour préciser leur position à la direction de sorte qu'ils puissent faire des recommandations. Et non seulement faire des recommandations, mais aussi obtenir un certain suivi. La loi régissant les comités devrait traiter de la formation pour tous les membres de comités. La formation devrait revêtir la forme d'un programme normalisé, elle devrait être élaborée et/ou acceptée par un organisme tripartite. En plus de ces modifications législatives, nous avons besoin d'une exécution plus vigoureuse de la loi par le gouvernement, de sorte que les comités de l'hygiène et de la sécurité puissent être constitués et faire leur travail. Linda Jolley a parlé en particulier de l'Ontario, où l'on constate des problèmes concernant les lieux de travail qui devraient disposer actuellement de comités mais n'en disposent pas, et concernant le gouvernement, qui ne fait pas exécuter la loi. Il nous faut absolument une meilleure application de la loi si nous voulons que les comités mixtes s'acquittent de leur tâche.

On devrait mettre sur pied des programmes d'enseignement et de formation en matière d'hygiène et de sécurité pour tous les travailleurs. Ces programmes devraient être conçus dans le but d'inculquer aux travailleurs une compréhension de la loi, des méthodes sécuritaires de travail, de la toxicologie de base, de la prévention des accidents, des aptitudes à la communication et des techniques de résolution des problèmes, ainsi que la prise de conscience des risques et les façons de lutter contre ces risques.

Il faudrait aussi élaborer des programmes pour toutes les écoles -- élémentaires, secondaires, collèges communautaires -- ainsi que des programmes d'apprentissage et des programmes conduisant à un diplôme universitaire. Ces programmes devraient traiter des données fondamentales de la législation relative à l'hygiène et à la sécurité, de la toxicologie, de la prise de conscience des risques, de la réanimation cardio-respiratoire, des premiers secours et des aptitudes à la communication. Un plus grand nombre de programmes d'enseignement en alternance devraient être élaborés pour inculquer aux étudiants une approche concrète dans le traitement des questions relatives au milieu de travail, afin de leur faire mieux comprendre l'hygiène et la sécurité au travail. Il devrait y avoir des programmes d'instruction obligatoire en milieu de travail pour donner aux nouveaux employés une formation déterminée qui les aide à éviter les accidents et à prendre davantage conscience des risques.

La formation elle-même devrait être conjointe; le programme devrait être élaboré conjointement, être dispensé conjointement et la formation reçue conjointement. Nous croyons que la formation par les pairs favoriserait une meilleure compréhension et un meilleur accueil des programmes de formation. Nous avons abordé brièvement la question du coût pour l'employeur, et nous pensons que l'on pourrait accorder à l'industrie certaines formes d'encouragement comme des exemptions fiscales, pour assurer que la formation soit effectivement dispensée. En même temps, je pense que nous devrions être capables de montrer les avantages de cette formation.

Quant aux organismes de soutien, nous devons leur administrer une bonne dose de formation, parce que nous devons obtenir que tous les organismes appuient les changements. Quand je dis tous les organismes, je vise la direction, le

CCOHS-CCHST

gouvernement, les travailleurs et diverses associations pour la sécurité. Cela peut se faire à l'aide d'exemples à l'appui, comme l'expérience de la C.-B. et d'autres systèmes en cours d'expérimentation ailleurs. Nous avons appris, des intervenants de la première tribune, ce qui se fait à l'Inco, à Thompson, au Manitoba; on y obtient que les travailleurs d'atelier procèdent à des changements, mettent en oeuvre des modifications aux méthodes de travail et s'assurent que les tâches soient mieux exécutées. Dans le cadre de discussions de ce genre avec les entreprises, nous pouvons faire beaucoup plus pour leur prouver la nécessité de ce genre de participation. Je pense que nous constaterons une grande amélioration en matière de réduction des taux d'accident, et que les entreprises se verront accorder, en guise d'encouragement, une baisse de leurs cotisations à la CAT. Parallèlement à l'accroissement de la productivité, il y a l'amélioration de la qualité du produit. Les syndicats doivent faire leur propre éducation en matière d'hygiène et de sécurité. Ils devraient instaurer des services spécifiques au sein de leurs organismes pour y traiter des questions d'hygiène et de sécurité.

Quant aux autres points que nous avons envisagés et aux idées exprimées, vous voudrez peut-être y réfléchir à tête reposée. On a constaté une inquiétude au sujet des taux à la pièce ou des gratifications versées actuellement aux travailleurs. Si nous sommes sincères quand nous parlons de prévention et d'élimination d'accidents et de maladies, nous devons nous attaquer à cette question. En effet, le fait de proposer des taux à la pièce force les travailleurs à atteindre leur quota, et s'ils le dépassent, ils toucheront la gratification. Les gens pourraient être enclins à travailler plus vite et peut-être à prendre des raccourcis susceptibles de créer des risques pour la sécurité. C'est un problème dans l'industrie.

On a signalé un autre objet de préoccupation. Dans l'industrie ontarienne du bâtiment, il semble que le système dont il est question dans le règlement pose un problème. Une compagnie peut être en affaires durant quelques années; soudain, elle ferme ses portes et lance une nouvelle entreprise sous une nouvelle raison sociale quelques jours après. Et tout recommence en ce qui concerne les cotisations à la CAT. Le gouvernement devrait envisager un meilleur règlement, car ces compagnies n'ont pas à se soucier de l'hygiène et de la sécurité. Elles ferment boutique deux ans plus tard et lancent une nouvelle entreprise sans être pénalisées pour les problèmes qu'elles ont eus par le passé en ce qui concerne la sécurité.

Rapport du groupe patronal

Vic Bachmeier
Domtar Construction Material

Une des choses les plus remarquables que je constate, c'est la communauté de vues que nous, les employeurs, partageons avec nos autres partenaires (les travailleurs, les professionnels et le gouvernement) dans la recherche de solutions aux problèmes d'hygiène et de sécurité et l'établissement de services d'hygiène et de sécurité. Pour que nous, la partie patronale, puissions répondre aux besoins, nous avons dû prendre conscience des questions en ce domaine. Le groupe patronal a passé beaucoup de temps à délibérer sur des

points comme : Quelles sont les questions à étudier? De quoi avons-nous réellement besoin? Que faut-il qu'il se passe? Ce sont ces points que je vais maintenant aborder.

Si nous nous penchons sur ces besoins, après les avoir cernés, nous allons constater une certaine communauté de vues avec les autres groupes intéressés. Un bon nombre de points communs sont déjà évidents. Les entreprises s'engagent à travailler et à créer un climat de coopération dans lequel il est possible de traiter des questions et problèmes en rapport avec l'hygiène et la sécurité. D'ordinaire, les cadres supérieurs se sont engagés à mettre en oeuvre un programme, mais peut-être y a-t-il un écart, à un point quelconque du cheminement, entre la direction et les agents de maîtrise. Ceux-ci ont tendance à être les personnes les plus en contact avec les représentants des travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité. C'est pourquoi, dans notre engagement à participer, la formation et l'instruction vont devoir porter sur le spectre complet qui s'étend du PDG au contremaître d'usine.

Les employeurs ont toujours détenu le contrôle. Il y en a qui sont très jaloux de ce droit. Mais, chez les employeurs plus progressistes, je discerne une évolution vers un partage du contrôle quand il s'agit de parvenir à des décisions communes touchant l'hygiène et la sécurité. C'est néanmoins la responsabilité de l'employeur de faire office de chef, étant donné que ce sont nos gens qui souffrent; ce sont nos gens qui ont besoin de protection, qui sont prêts à partager avec nous le processus de décision quand il s'agit d'obtenir cette protection. Fournir la motivation -- une autre forme de communication -- relève de la sphère de contrôle de l'employeur. Le porte-parole du groupe syndical a dit que les régimes de gratifications ou de travail à la pièce ont donné naissance à des pratiques de travail dangereuses. Eh bien, il relève du droit de l'employeur d'offrir des éléments de motivation plus constructifs, lorsqu'il le faut. L'employeur doit procurer la motivation et montrer à chaque travailleur qu'il est avantageux pour lui d'améliorer les systèmes d'hygiène et de sécurité.

Nous avons déjà des méthodes de formation en cours d'emploi, une formation aux habiletés physiques en milieu de travail, et nous avons certains modèles à suivre pour ce genre de formation. Dans les mines, il existe une formation modulaire aux habiletés essentielles de base, puis aux habiletés spécialisées. De même, dans les métiers, l'électricien, par exemple, doit satisfaire à des normes particulières de formation. Les mécaniciens et autres corps de métier doivent être à la hauteur de normes de formation équivalentes. C'est l'aspect de la formation.

Quelle est la formule à appliquer pour réaliser les objectifs de formation? Certains aspects de la formation devraient être dispensés dans les salles de cours. Par exemple, les risques que présentent les produits chimiques constituent un sujet qui se prête au cadre d'une salle de classe. Mais ce cadre, à lui seul, ne suffit pas pour communiquer à chaque travailleur ce qu'il a besoin de savoir! De la même manière que, lorsqu'il s'agit d'un programme d'apprentissage, on doit tenir compte à la fois de l'apprentissage en cours d'emploi et de l'apprentissage en salle de classe.

Je n'estime pas suffisant que des groupes d'information comme l'IAPA, en Ontario, travaillent de concert avec les écoles à mettre sur pied des séances d'enseignement en classe à l'intention de cette clientèle sur des services d'hygiène et de sécurité. L'hygiène et la sécurité au travail doivent faire partie du programme d'études dans ces écoles. Je crois que le système scolaire est là pour servir les besoins de la collectivité, et que les connaissances qui se prêtent à un enseignement en classe devraient être fournies par ce système. Je suggérerais que le rôle des collèges communautaires soit, en partie, de fournir à tous les travailleurs un niveau d'instruction de base en matière de services d'hygiène et de sécurité -- de représentation syndicale -- que le travailleur sache où aller pour trouver quoi. Lorsque le régime scolaire accepte cette responsabilité, tout employé peut être envoyé au collège communautaire par son employeur, peu importe la taille de l'entreprise, pour obtenir des attestations de formation de base en hygiène et sécurité.

Quelle sorte de participation faut-il? La formation devrait englober tous les membres de l'entreprise, du haut en bas de l'échelle, quiconque est un travailleur. Le chef de la direction est un travailleur exactement au même titre que le contremaître et que l'opérateur de foreuse sur colonne. Chacun a un intérêt dans l'entreprise. Jusqu'où cette formation doit-elle s'étendre? Elle doit couvrir toute la gamme des emplois de l'industrie. Vous devez vous rappeler qu'il n'y a pas moyen de se mettre à <<produire>> de la sécurité -- ce n'est pas une denrée. La sécurité est la méthode selon laquelle vous produisez un bien, de même que la qualité et la production.

Quant à savoir ce qu'il faut faire pour établir des normes d'hygiène et de sécurité, je recommande que nous adoptions une approche tripartite. Cela est fermement établi en Ontario dans l'industrie minière, que je connais plus particulièrement. (D'ailleurs nous adoptons ici, maintenant, une approche tripartite). Je ne crois pas que Ian Carruthers (gouvernement) veuille faire fonctionner nos usines à notre place. Il veut que nous mettions au point des systèmes sûrs dans ces usines. Lui et ses collègues aimeraient être là lors de cette mise au point, pour être sûrs que nous ne nous égarons pas quand nous élaborons des systèmes de sécurité. Je crois que je puis dire la même chose des représentants des professionnels et des travailleurs, à savoir qu'ils ne veulent pas diriger l'exploitation de l'usine. Nous avons tout ce qu'il faut pour diriger cette exploitation, mais nous devons définir quelle action nous allons mener conjointement, car les travailleurs et le gouvernement ont autant d'intérêt que nous-mêmes à suivre l'évolution des choses. C'est pourquoi je pense que le seul cadre véritable de la mise au point des normes de sécurité et d'hygiène est le cadre tripartite.

L'industrie minière de l'Ontario a établi un tronc commun de normes de formation pour les superviseurs de l'exploitation des mines métalliques. Tout le monde, ici présent, a dit que la principale relation en milieu de travail est celle qui lie sur le tas le superviseur et le travailleur. Pourtant, avec toute l'intention d'instruire les travailleurs de leurs droits -- d'instruire les travailleurs régis par le SIMDUT des risques que présentent les produits chimiques, d'instruire les travailleurs effectuant des travaux physiques au sujet des dangers qu'ils courent -- personne n'a dit ce que le superviseur doit savoir! Pourtant, nous avons entendu quelqu'un déclarer, dès le premier jour, que, dans la plupart des cas d'accidents mortels ou de blessures graves, la

CCOHS-CCHST

formation (ou le manque de formation) du superviseur était un élément important ayant contribué à l'accident. Voici quelques questions auxquelles il faut répondre : le superviseur savait-il ce que le travailleur devait savoir pour pouvoir surveiller l'exécution du travail par ce dernier? Savait-il quelles sauvegardes matérielles devaient être en place? Ce n'est que dans l'exploitation des mines métalliques en Ontario qu'une norme tripartite a été instaurée pour la formation des superviseurs.

La position des employeurs est que nous pouvons et devons nous attaquer au problème de la formation des superviseurs en matière d'hygiène et de sécurité, parallèlement avec la formation des employés en ce domaine; que les normes à imposer en la matière doivent être élaborées dans un cadre tripartite réunissant l'employeur, les travailleurs et le gouvernement.

CCOHS-CCHST

DÉBAT

Bert Painter

Chuck, vous avez dit que l'opinion des travailleurs au sujet du droit de participer signifie le partage de la responsabilité avec l'employeur. Quant à vous, Vic, vous avez parlé de la question du contrôle et vous avez dit que les entreprises plus progressistes envisagent un partage du contrôle. En ce qui concerne le processus lui-même du comité de l'hygiène et de la sécurité, est-ce que cela signifie que le comité est autre chose qu'un organe de recommandation, étant donné qu'il se compose de représentants des travailleurs et de l'employeur?

Vic Bachmeier

Au début régnait la perception que tout appartenait à l'employeur, sauf ce qui était concédé dans la loi ou les conventions collectives. Il est clair que la décision ultime revient au propriétaire ou à la direction. J'ai indiqué que le groupe syndical a déclaré qu'il est disposé à partager le contrôle, ce qui veut dire qu'il est ouvert à des recommandations. Sauf pour des raisons prépondérantes, les recommandations doivent être considérées comme l'un des commandements, à savoir : <<Tu dois le faire car il y a une bonne et juste raison de le faire.>> Mais cela se présente encore sous forme de recommandation, parce que j'ai entendu d'autres groupes déclarer qu'ils ne veulent pas faire marcher l'entreprise mais participer au processus qui aboutit à ces décisions. D'où la position adoptée par les employeurs : nous sommes entièrement ouverts à toutes les recommandations et, dans la mesure du possible, à leur mise en oeuvre.

Chuck Emberson

Les travailleurs croient au partage de la responsabilité, et ils veulent avoir plus d'influence qu'ils n'en ont actuellement, tandis que nous faisons des recommandations à l'employeur et que celui-ci prend la décision. La loi est muette à ce sujet, mais le mouvement ouvrier veut participer à l'élaboration des changements apportés aux pratiques de travail ou à la définition des tâches. Prenons, par exemple, l'arrivée d'une nouvelle machine. Le comité mixte devrait intervenir. Il devrait avoir son mot à dire sur le fait de savoir s'il s'agit de la meilleure machine, si elle est convenablement conçue ou si elle est dotée des moyens de protection appropriés pour éviter les accidents de travail. Ce sont les opérateurs ou les travailleurs d'atelier qui vont utiliser l'équipement. Il est possible que cet équipement soit le moins cher ou le plus coûteux, mais il se peut aussi qu'il ne fasse pas le travail nécessaire.

Il arrive souvent que l'on achète une machine ou de l'équipement qui, à leur arrivée à l'atelier, s'avèrent n'être tout simplement pas ce dont on a besoin. La machine est alors laissée de côté ou ne réalise pas le travail qu'on en attendait. Les travailleurs veulent voir ce genre d'opération sous l'angle de l'hygiène et de la sécurité, mais ils veulent aussi exercer une influence ou

exprimer une opinion pour faire en sorte que l'on obtienne exactement le matériel qu'il faut. Vous voulez un équipement que vous pouvez utiliser et le faire comme il convient.

Gary Kelly

Il est intéressant de constater que notre tribune réunit des représentants du gouvernement, des travailleurs syndiqués et des entreprises, mais nous ne devons pas oublier qu'une grande majorité de travailleurs n'ont aucune représentation. Je parle ici des travailleurs non syndiqués.

Ian Carruthers a abordé cette question, mais il est important de ne pas perdre de vue que la carotte et le bâton peuvent être tous deux efficaces lorsqu'on les utilise au bon moment. Pour ce qui est de l'application de la loi, nous devons faire exécuter celle que nous avons déjà. Avant de recourir à la politique du bâton avec les petites entreprises (au point de les obliger à fermer leurs portes), vous devez fournir la formation et l'instruction nécessaires. Il est certainement très encourageant de voir un consensus s'établir entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. J'espère que les travailleurs non syndiqués seront un jour représentés, eux aussi. Le défi à relever, maintenant, consiste à graver dans la conscience de chaque Canadien que nous participons tous au même jeu; si nous ne gagnons pas, nous serons tous perdants. J'aimerais interroger Chuck, qui vient d'un milieu syndiqué, au sujet de la commission tripartite. Si vraiment la commission a réussi à appliquer des initiatives en matière d'hygiène et de sécurité au travail, où pensez-vous que les questions d'hygiène et de sécurité devraient se situer, en termes de négociations?

Chuck Emberson

Notre position, à la section locale 1005 des Métallurgistes, est que l'hygiène et la sécurité ne sont pas négociables. Nous croyons que l'hygiène et la sécurité sont des questions qui se posent tous les jours, et non pas quelque chose que l'on peut laisser tomber au cours d'une négociation. Lorsque vient le moment crucial dans une négociation, vous abandonnez toujours quelque chose. Nous n'avons jamais eu l'intention de renoncer à des choses ayant trait à l'hygiène et à la sécurité au travail. Nous négocions des points en rapport avec l'hygiène et la sécurité, mais c'est habituellement pour obtenir des programmes de formation, une meilleure conception des tâches, de meilleurs programmes. Mais ce qui est prévu dans la loi ou les règlements, c'est une question d'importance quotidienne; nous ne négocions pas ce genre de choses. Les travailleurs syndiqués peuvent obtenir d'autres choses susceptibles d'améliorer l'hygiène et la sécurité au travail en plus de ce que la loi prescrit; ce sont ces choses qu'ils obtiennent par le biais des négociations. Je reconnais que l'un des gros problèmes est celui des lieux de travail non syndiqués ou ceux qui ne disposent pas de comités mixtes. Nous avons étudié la question et nous avons reconnu que tous les lieux de travail devraient obligatoirement instituer des comités, et c'est sur ce point-ci que le gouvernement va réellement avoir une forte influence. Il devra recourir à la politique du bâton pour faire en sorte que ces comités fonctionnent et s'acquittent de leur tâche. L'important, en fin de compte, est de prévenir les accidents de travail et les maladies qui surviennent dans tous les lieux de travail.

Vic Bachmeier

Tout au long de ces séances, j'ai constaté avec peine qu'aucun d'entre nous ne représente les employeurs ou travailleurs des petites entreprises. Nous présumons que nous parlons en leur nom, mais ce n'est pas le cas. Parlant au nom des employeurs, nous pouvons dire que, dans le cas des entreprises syndiquées, des grandes entreprises et de leurs directions, nous faisons tous les efforts pour jalonner la route et établir les normes de coopération, ouvrir les portes, travailler avec nos travailleurs, qu'ils soient non syndiqués ou membres d'un syndicat. Nous devons établir un modèle dont d'autres peuvent s'inspirer. C'est dans ce contexte que nous avons parlé de faire appel aux collèges communautaires et à des établissements publics pour donner une formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail à tous les travailleurs, non seulement à ceux des grandes entreprises ou des grands syndicats. J'espère que nous partageons tous cette conviction.

Chuck Emberson

Nous ne pouvons peut-être pas parler au nom de toutes les entreprises ou des travailleurs non syndiqués, mais nous pouvons reconnaître les uns et les autres que, pour prévenir accidents et maladies, il y a certaines normes définitives que nous devons établir et satisfaire. C'est par le biais d'organismes gouvernementaux que tous les lieux de travail seront forcés de se conformer à ces normes.

Bert Painter

J'ai une question à poser à tous les membres de la tribune au sujet de leurs impressions touchant moins le processus de comités que la question de la participation directe. Vous tous, ici présents, avez exprimé la notion que la sécurité fait partie intégrante du processus de production, alors que traditionnellement nous avons pu considérer ces deux aspects comme tout à fait distincts. L'un d'entre vous a mentionné que la participation est essentielle quand il s'agit d'intégrer la sécurité dans le processus de production. J'aimerais demander à chacun d'entre vous ce que vous considérez comme étant les formes les plus valables de participation directe à la réduction du danger en milieu de travail.

Ian Carruthers

La forme la plus valable de participation directe se joue par l'entremise des comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité; mais plus directement par les services qui effectuent en fait l'analyse de la sécurité de l'emploi sur la chaîne de production, à savoir les superviseurs et les travailleurs. Le comité de la sécurité exerce une responsabilité et une participation complémentaires. Le superviseur a une participation directe. Le travailleur doit exercer cette forme de participation s'il veut aller de l'avant avec des programmes valables d'hygiène et de sécurité. J'ai déjà mentionné la reconnaissance du droit des travailleurs de participer aux initiatives d'analyse de la sécurité de l'emploi.

Doug McDonald

J'aimerais renforcer la position de Ian, à savoir que le comité mixte de l'hygiène et de la sécurité, tribune qui existe actuellement, ne fonctionne peut-être pas à la perfection; peut-être avance-t-il par coups, fonctionnant bien à l'occasion puis devant être remis sur les rails de temps en temps. Cette tribune en milieu de travail constitue un élément clé de l'interaction entre l'employeur et les travailleurs; si vous faites intervenir les cadres supérieurs, c'est encore beaucoup mieux. Chacun a employé le terme <<recommandation>> dans un sens péjoratif parce qu'il n'a pas la force d'un commandement. Mais ces recommandations peuvent revêtir beaucoup de force si elles font intervenir ceux qui détiennent un pouvoir de décision. Elles ont la puissance d'un acte collectif, et non d'une influence exercée par un particulier.

C'est pourquoi, dans mon optique, les comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité doivent être rehaussés, probablement par voie législative, mais de façon à avoir un impact positif même s'ils ne sont peut-être pas parfaits, et même s'ils doivent peut-être être alimentés, maintenus et dirigés. Bien des questions ne devraient pas parvenir au niveau du comité. Si l'on s'attaque aux problèmes sur-le-champ et qu'on les résout, le comité n'a pas à passer son temps à en parler. Ces activités quotidiennes ne concernent que le travailleur et ses rapports avec le travail et le superviseur.

Chuck Emberson

Je suis vraiment incapable de tracer une ligne précise entre participation directe et indirecte en ce qui concerne le comité mixte. La tâche ou la fonction du comité mixte est d'aider en fournissant, par le biais de l'instruction et de la formation, les instruments nécessaires pour établir des méthodes de travail, pour comprendre beaucoup mieux les procédés de travail, pour mieux exercer l'emploi et en fixer les pratiques. Je pense qu'il faut considérer cela globalement. Tout le monde y participe ensemble, mais quelqu'un doit mener. Je pense que le comité mixte jouera ce rôle de <<meneur>>, qu'il montrera la voie et animera l'action.

Vic Bachmeier

Selon ma définition de ce <<vague>> élément qui distingue les formes directe et indirecte de participation, je dirai que nous participons indirectement lorsque nous siégeons au comité mixte de l'hygiène et de la sécurité. Notre action, lors de ces réunions, consiste à analyser ou à évaluer ce que nous sommes parvenus à accomplir. Et nous communiquons. Dans le cas des membres d'un comité mixte de l'hygiène et de la sécurité, je distingue trois grandes fonctions de participation directe. L'une concerne l'analyse des emplois et l'élaboration de méthodes et de normes qui réduiront autant que possible ou élimineront les risques.

La deuxième fonction est remplie dans une mesure restreinte par le biais de l'inspection mensuelle des lieux de travail. Cette inspection revêt maintenant un caractère officiel et tend vers l'inspection des conditions physiques. Après un certain temps, cette inspection devient presque superflue parce que vous

pouvez juger les aspects matériels des choses plus rapidement quand vous pouvez vraiment mettre au point les pratiques de travail. Chaque membre du comité de l'hygiène et de la sécurité doit observer les pratiques de travail et se constituer une réserve de connaissances à propos de choses qu'il faudra examiner en groupe.

Le troisième rôle des représentants de l'hygiène et de la sécurité concerne les enquêtes sur les accidents ou incidents, ainsi que sur les causes sous-jacentes, en vue d'élaborer ultérieurement des méthodes ou des normes susceptibles de prévenir ou d'éliminer les accidents. Vous pouvez et voudrez élaborer des méthodes et des normes soit à partir de la triste expérience des accidents, de la presque triste expérience découlant d'incidents, de quasi-accidents ou de dommages, soit par le biais d'une analyse des emplois. Un incident se produit lorsque le système n'a pas réussi à le prévenir.

Ces trois rôles sont les rôles actifs d'un comité mixte de l'hygiène et de la sécurité, à savoir l'élaboration de méthodes et de normes selon une formule coopérative; l'enquête sur les accidents, les incidents et leurs causes fondamentales; enfin, la surveillance au moyen de l'observation quotidienne et de l'inspection des pratiques de travail.

Jim Bryson

Il me faut beaucoup de courage pour poser cette question que j'ai toujours voulu poser. On rira peut-être de moi au point de me faire quitter cette salle, mais c'est une question à laquelle je réfléchis depuis longtemps. J'ai entendu parler de communication d'idées sur une base tripartite et de réunions tripartites. Mais, la nature humaine étant ce qu'elle est, nous avons des chefs de service autoritaires, des gens résolus à conserver le contrôle à tout prix. Nous avons des travailleurs rebelles, syndiqués ou non, qui ont des programmes cachés, qui sont intéressés à créer des frictions et non à les atténuer. Nous avons des fonctionnaires ultrabureaucrates qui viennent sur les lieux de travail et ne s'intéressent qu'à eux-mêmes. Ils ne s'intéressent pas aux programmes, mais ils ont de l'influence. La question que j'aimerais poser est celle-ci : les membres de la tribune perçoivent-ils ce genre de chose comme un gros problème dans la composition de programmes, un tout petit problème, ou pas du tout un problème?

Vic Bachmeier

Je pense que je viens d'entendre de vos lèvres une description fort claire de la coupe représentative de la race humaine. Nous avons eu nos dictateurs; nous avons eu nos mécontents; nous avons eu nos terroristes; nous les avons eus partout dans le monde et nous les avons sur les lieux de travail. Je crois que la coopération peut cependant l'emporter et qu'elle l'emportera effectivement si ceux qui l'appuient font preuve d'assez de volonté. Bien sûr, vous avez le chef de service autoritaire, comme vous avez le travailleur rebelle et l'administrateur tyrannique. Mais je crois que le simple rassemblement de groupes comme le nôtre constitue la réponse à votre question. Oui, nous pouvons y parvenir ensemble.

Chuck Emberson

Je reconnais avec vous que nous devons affronter ces genres de problèmes. Mais la formation appropriée, l'instruction, le travail en collaboration, la loi, tout cela doit être en place. Certains des problèmes que nous rencontrons aujourd'hui viennent du défaut d'exécution de la loi ou de l'absence de loi pour montrer aux petites industries ce qu'elles doivent faire, ce qui est finalement l'objectif visé. Pour les travailleurs de partout, l'objectif visé en fin de compte c'est d'éviter que les gens ne soient blessés et de mettre fin aux maladies et aux accidents de travail qui surviennent. Dans l'expérience de la C.-B., 30 % des chefs de service ou superviseurs ont quitté l'entreprise parce qu'ils ne pouvaient pas s'habituer à un climat de participation. Nous devons continuer à aller de l'avant, continuer à avancer et souhaiter que certains d'entre eux emboîteront le pas le moment venu. Certains ne le feront pas; mais les pressions exercées par d'autres chefs de service sur leurs collègues et d'autres industries, les pressions exercées par d'autres travailleurs sur leurs collègues, et les pressions exercées par d'autres fonctionnaires sur leurs collègues feront beaucoup pour changer leur mentalité. En même temps, la loi et les mesures de mise en application continueront de protéger les travailleurs.

Doug McDonald

La coexistence ne signifie pas que tout est douceur et lumière; il y aura des luttes à mener tout le long du chemin, mais il ne faut pas oublier les succès. À la fin, la pression du succès convaincra même ceux qui sont réticents.

Ian Carruthers

Nul doute qu'il y aura toujours des activistes dans le mouvement ouvrier; il y aura toujours des styles de gestion autoritaires. Nous ne pouvons pas toujours compter sur la coopération dans les programmes d'hygiène et de sécurité. Il y a peut-être des choses que nous pouvons faire pour amener un revirement chez les gens, changer leurs attitudes, comme le programme actuel d'objectifs en matière de sécurité et d'hygiène. Mais il y aura toujours des renégats. Il faut de tout pour faire un monde. Cependant, si nous pouvons dissocier les questions d'hygiène et de sécurité professionnelles du schéma antagoniste de la négociation collective, le monde n'en sera que meilleur.

Chuck Emberson

Je ne pense pas que quiconque m'accuse jamais de faire bon ménage avec la direction. Mais on peut m'accuser, tous les jours de la semaine, de faire mon travail -- qui consiste à protéger les travailleurs sur les lieux de travail. C'est-à-dire que, si je dois être d'accord avec la direction, ce ne sera que sur des points sur lesquels je dois l'être, car je tiens à faire en sorte que nous améliorions les conditions. C'est cela qui compte en définitive à mes yeux.

Jim Bryson

Je tiens à clarifier un point. J'ai commencé par dire que ces gens existaient, et je suis convaincu qu'ils existent. Ma question visait l'ampleur de ce groupe particulier. J'aimerais remercier les membres de la tribune parce que je me rends compte que cette ampleur n'est pas tellement grande et il reste toujours l'espoir que si nous persévérons dans nos efforts, nous réussirons.

CLÔTURE DE L'ATELIER

Lillian Vine

Quelles paroles encourageantes! Au cours de notre dernier atelier, j'ai surpris quelqu'un qui disait, en allant prendre son repas : <<Je ne sais pas si j'apprends quelque chose. En dehors de la tribune des spécialistes, il n'y a que nous qui apportons nos connaissances et notre expérience au débat.>> <<C'est exactement cela, répliquait son interlocuteur, n'est-ce pas merveilleux? Je ne serais pas venu écouter un spécialiste me parler pendant deux jours.>>

Je trouve passionnante cette méthode d'atelier. L'expression que j'ai entendue aujourd'hui, au dernier atelier et à celui qui l'a précédé ainsi qu'à celui d'avant, et que je souhaite entendre au prochain atelier et à bien d'autres par la suite, c'est celle de <<communauté de vues>>. Il y a vraiment une large base de points communs sur laquelle nous sommes tous d'accord. Vous avez tous dit que nous devions faire les choses ensemble. Les personnes dont vous parlez, Jim, vous savez parfaitement qu'elles existent, mais vous ne partagez pas leur comportement et vous ne tenez certainement pas à être l'une d'elles. Ce que vous avez dit, vous, le groupe patronal, c'est : <<Je ne veux pas me cramponner à mes droits.>> Vous, le groupe syndical, avez dit : <<Je ne veux pas me battre pour conquérir le pouvoir.>> Ce que vous avez tous dit dans cet atelier, et que l'on a dit dans tous nos autres ateliers, c'est : <<Si nous ne travaillons pas ensemble, nous n'arriverons nulle part.>>

Vous avez exprimé des inquiétudes au sujet de gens qui ne sont pas ici. Moi aussi, je désire qu'ils soient des nôtres. Nous devons reconnaître qu'il est difficile d'atteindre les travailleurs non syndiqués. Il est difficile d'atteindre les petites entreprises. Certains d'entre vous ont les contacts; certaines de vos associations ont les contacts. J'aimerais beaucoup, j'aimerais énormément que vous puissiez, en faisant valoir les avantages ou par quelques mots d'encouragement (je pense que les avantages seraient plus efficaces) amener les gens de ces groupes, qui ne sont pas habituellement représentés, à saisir l'occasion de parler en leur nom lors de nos ateliers.

Je suis membre du Conseil de l'éducation de la ville de Hamilton. Vous avez parlé de l'importance de la communication. Nous avons entendu dire, dans certains ateliers, que l'hygiène et la sécurité devraient faire partie intégrante du système scolaire et que cette matière ne devait pas être distincte du programme d'études. L'enseignement ne se limite pas à la lecture, à l'écriture et au calcul. L'hygiène, la sécurité, savoir ce que vous faites et la façon de le faire sans risque, savoir comment parler aux autres, comment travailler avec d'autres, savoir apprendre... ces aptitudes vous conduiront à la lecture, à l'écriture, au calcul, mais aussi aux nouvelles technologies et à toutes les connaissances nécessaires. Je transmettrai ce message à mon propre Conseil et à mon association provinciale des conseillers scolaires.

On m'a interrogée au sujet de l'évaluation, me demandant si nous avions un formulaire. À la lumière des propos que m'a tenus la personne qui a posé la question, j'aimerais en avoir un à lui remettre sur le champ, car nous allions

avoir une très bonne note. Mais nous n'en avons pas. Nous n'avons pas de formulaire d'évaluation parce que je n'en ai trouvé aucun qui me plaise ou qui me dise grand chose. J'ai assisté à des ateliers où je me suis sentie très malheureuse, mais je n'ai pas pu me résoudre à dire <<très mauvais>>. Ou je me fâche parce que je suis très absorbée, que je veux continuer à parler aux gens et que je ne tiens pas à perdre mon temps à cocher des cases. Mais nous voulons connaître vos commentaires. Les éloges sont formidables; je les aime, comme tout le monde. Les critiques... nous autres, au Centre, nous les prenons très au sérieux et nous essayons de mieux faire. Je prends très au sérieux votre observation, Doug, sur l'opportunité de savoir ce qui se dit dans les groupes mixtes chemin faisant. Nous ne l'avons pas fait faute de temps. Mais je pense que nous pourrions réserver un peu de temps pour ce genre de communication. Je sais que beaucoup de participants aimeraient cette forme d'interaction. Je le sais d'après les groupes que je vois se réunir dans les couloirs lorsque j'essaie avec empressement de les diriger vers la séance suivante.

Beaucoup de personnes ont droit à nos remerciements aujourd'hui. Nos conférenciers, Linda Jolley et Georgio Gaudet, ainsi que Tom Farrell, qui est venu participer à une tribune et est resté jusqu'au bout. Mentionnons aussi les personnes qui nous ont parlé de l'expérience de la Colombie-Britannique : Verna Ledger, Bert Painter et Bob Sitter. Bert Painter et Verna Ledger ont également présidé des groupes de travail. Nombreux sont ceux qui ont abattu un travail énorme et dont l'apport a été considérable, tout particulièrement les membres de la tribune. Vous les avez choisis à même vos groupes pour parler en votre nom. C'est donc vous tous qui vous exprimez par le truchement de cette tribune. Les comptes rendus que nous composerons seront également votre oeuvre. Ils reprendront vos propres termes. Nous les mettrons en forme, puis nous les enverrons aux responsables de groupe pour qu'ils vérifient que le texte publié reflète exactement ce que vous voulez dire. Ensuite, nous les distribuerons à de nombreuses personnes au Canada. Nous avons entendu bien des gens dire qu'ils voulaient lire le compte rendu, d'autres qu'ils l'avaient lu et qu'il avait eu un effet sur leurs lieux de travail. À l'un de nos ateliers, quelqu'un a déclaré : <<Notre simple participation à l'atelier a provoqué un changement dans notre milieu de travail, parce qu'à notre retour, nous avons changé en ce sens que nous avons communiqué entre nous et constaté notre communauté de vues.>> Il se peut que la méthode (d'atelier) soit lente, mais elle semble donner de bons résultats, ce qui nous remplit d'enthousiasme.

J'aimerais remercier tout particulièrement Bert Painter. Au commencement était Bert Painter; il a rencontré Gordon Atherley, s'est intéressé à cette méthode puis m'en a parlé. Et nous avons évoqué la possibilité de tenir cet atelier. Nous avons travaillé à le planifier ensemble, et c'était fort agréable. Nous nous sommes rencontrés à Toronto. Nous nous sommes parlés au téléphone, nous avons même écrit une ou deux lettres. Et il a animé cet atelier avec brio.

N'importe qui, parmi vous, peut demander la tenue d'un atelier sur un aspect de l'hygiène et de la sécurité au travail. Nous en parlerons et discuterons de sa faisabilité. Si nous sommes d'accord, nous rédigerons une proposition que nous soumettrons au Comité exécutif aux fins d'approbation. Une fois le projet

CCOHS-CCHST

d'atelier approuvé, nous nous mettrons au travail. Certains d'entre vous sont déjà des habitués de nos ateliers, d'autres y viennent pour la première fois. Je souhaite que vous deveniez des habitués et que vous ameniez d'autres personnes avec vous. J'espère que vous prendrez au sérieux mon invitation à exprimer vos commentaires, à demander un atelier et à amener les personnes que vous pouvez atteindre et que nous n'avons pas pu contacter.

Pour le propos de clôture, je fais appel à notre président, Gordon Atherley.

Gordon Atherley

C'est pour moi un vif plaisir de vous voir si nombreux à cette occasion et d'y être moi-même. Nous nous sommes entendus sur le nombre de ceux d'entre nous qui devaient manifester leur présence, et nous avons pensé que certains, comme Martin et moi, ne devions pas être mis trop en évidence. C'est pourquoi nous avons été envoyés à Ottawa pour défendre le Centre auprès du gouvernement. Je dois avouer que j'aurais préféré être ici.

Ce qui m'est venu à l'esprit en écoutant les délibérations de la tribune, c'est le parallèle entre cet atelier et un bon comité de l'hygiène et de la sécurité au travail, dont les membres cadres sont attentifs et sensibles, écoutent et prennent les choses au sérieux.

Si, d'une façon quelconque, ce que vous avez dit au sujet du pouvoir de la communauté d'efforts constitue un message qui pourrait utilement être transmis à un auditoire quelque part, nous ici, au Centre, pourrions vous aider.

Laissez-moi vous donner un exemple. Nous avons tenu un atelier sur la question très litigieuse des tests de toxicomanie obligatoires. Un groupe du même genre que le vôtre s'est réparti en sous groupes et a dégagé certaines positions. Les membres de ces groupes étaient en accord sur certaines choses et en désaccord sur d'autres. Mais, à la fin, ils ont dit qu'ils aimeraient que ce qu'ils avaient dit parvienne à l'oreille des ministres qui, dans tout le Canada, étaient aux prises avec cette question. Ils nous ont demandé de rédiger leurs recommandations, leurs conclusions, les points sur lesquels ils étaient d'accord et ceux sur lesquels ils ne l'étaient pas, et de les envoyer aux ministres. La plupart des ministres, sinon tous, nous ont répondu, <<Merci. Nous examinerons sérieusement ce que vous dites.>>

Il est possible que les participants à l'atelier aient dit des choses dont vous êtes convaincus depuis toujours, mais vous avez besoin d'un certain genre de soutien, d'une certaine ratification de vos convictions par d'autres. Si vous faites partie du groupe patronal, le simple fait d'entendre que les travailleurs et le gouvernement ont, en gros, les mêmes sentiments que vous sur une question, renforce immensément votre conviction, et cela s'applique également aux autres. Cette communauté de vues dans la façon d'aborder les questions, on peut l'emporter de l'atelier et la répandre. Si vous avez le sentiment que nous avons un rôle utile à jouer dans la dissémination de cette information, la dissémination du fruit de vos efforts, nous serons enchantés de tenir ce rôle.

L'idée de ces ateliers a vu le jour avec notre Conseil des gouverneurs, qui est tripartite. Je pense que c'est un autre exemple de la manière dont les approches tripartites sont génératrices de nouveauté. La notion d'organismes mixtes n'est pas seulement vigoureuse, elle est aussi nouvelle. Elle engendre de nouvelles perspectives, de nouvelles perceptions. Martin O'Connell est le président du Conseil des gouverneurs. C'est un conseil nombreux parce qu'il est composé de représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement venant de toutes les régions du pays. Nos gouverneurs orientent, animent, fixent les politiques et définissent l'orientation que suivra le Centre. Nous espérons qu'en suivant leur orientation, en organisant des ateliers comme celui-ci, nous renforçons encore davantage le processus tripartite au Canada.

Le tripartisme a ses limites. Il y a des choses que les gens voudraient que le Centre fasse, mais que nous ne faisons pas parce qu'elles ne sont pas compatibles avec le principe d'un organisme tripartite. Néanmoins, la communauté de vues est là. Et d'une manière qui ne cause pas beaucoup de tension, nous voulons étendre la base d'éléments communs, l'élargir et l'étirer de sorte qu'à la fin, le Canada ait un organisme national fondamentalement utile pour les partenaires en hygiène et sécurité au travail que sont les parties patronale et syndicale, le gouvernement et les professionnels. Si nous y arrivons, nous aurons réussi. Dans la mesure où cet atelier a satisfait vos besoins, il aura marqué un pas en avant pour cet organisme qu'est le Centre canadien d'hygiène et de sécurité.

Ce que j'ai entendu m'a donné des idées, et j'espère qu'il en est de même pour vous. Ce que j'aimerais pouvoir dire à notre Comité exécutif tripartite la semaine prochaine, en guise de compte rendu, est que cet atelier a été une autre expérience d'activités mixtes qui a eu du poids et qui, à mon avis, prépare le terrain à d'autres activités du même genre. Je suis assuré que cela a été le cas. Si quelqu'un veut exprimer son désaccord avec moi sur ce point, qu'il veuille bien le faire plus tard. Si cela a été le cas, la responsabilité, le travail et tout le mérite en reviennent à vous, participant(e)s, à vous, membres de la tribune, à vous, membres des groupes de travail, à vous qui avez apporté vos réflexions, qui avez dit ce que vous pensiez, qui avez travaillé à atteindre le consensus final.

Un grand merci pour votre apport si considérable à cet atelier. Un grand merci pour votre soutien dans ce que nous croyons être une entreprise utile. Nous espérons que vous deviendrez des habitués de nos ateliers, et que vous répandrez la bonne nouvelle concernant vos résultats et les ateliers parmi les personnes qui, à votre avis, devraient être ici et n'y sont pas. Je puis vous assurer que nous ferons de notre mieux pour répondre aux attentes. Encore une fois merci et bon retour chez vous.

PARTICIPANTS À L'ATELIER

John Addison
Service Manager
Tandet Truck Leasing

Vic Bachmeier
Mine, Safety & Training Supervisor
Domtar Construction Materials

Daphne Billingsley
Secretary, Safety Committee
Ciba-Geigy Canada Ltd

Barry Blyth
Directeur régional
Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie
Ministère du Travail de l'Ontario

Dorwin Brown
Chairman, WHMIS Committee
Ontario Hydro

Jim Bryson
Service d'hygiène et de sécurité au travail
Ministère du Travail de l'Ontario

Ian Carruthers
Directeur, Service consultatif d'hygiène et de sécurité au travail
Ministère du Travail de l'Ontario

Joanne Crechiolo, Coordinator
OH&S Laboratory Administration
Chedoke-McMaster Hospital

Bernie Deck
Ingénieur régional
Direction de la santé et de la sécurité dans les mines
Ministère du Travail de l'Ontario

Harry DeJonge
Advisor
Construction Safety Association of Ontario

Mike Doherty
Métallurgistes unis d'Amérique

John Dugal
Assembler
MTD Products Limited

Rob Duncan
Control Maintenance Assistant Supervisor
Ontario Hydro

Chuck Emberson
Secrétaire, Comité d'hygiène et de sécurité
Métallurgistes unis d'Amérique

Tom Farrell
Superintendent, Safety & Protection
Safety & Protection Department
Inco Ltd. Manitoba Division

Georgio Gaudet, président
Commission de la santé et de la sécurité au travail

Eric Gunn
Officier du matériel pour l'approvisionnement de la base, agent de sécurité
Ministère de la Défense nationale

Tom Howarth
Research Consultant
IAPA

John Hubert
Aide-artisan
Ministère de la Défense nationale

Derek James
Alliance de la fonction publique du Canada

John Johnston
Regional Director
Worksite Services North
Community & Occupational Health

CCOHS-CCHST

Linda Jolley
Directrice de l'hygiène et de la sécurité au travail
Fédération du travail de l'Ontario

Bill Kelford
Mécanicien
Ministère de la Défense nationale

Gary C Kelly
Inspecteur des programmes
Commission des accidents du travail

Bill Kennedy
Analyste de la planification
Unité de la politique de stratégie
Hygiène et sécurité au travail
Ministère du Travail de l'Ontario

Carol Klassen
Assistant Director
Occupational Health & Safety Branch
Saskatchewan Human Resources, Labour and Employment

Roméo Leblanc
Représentant de l'hygiène et de la sécurité
Travailleurs canadiens de l'automobile

Verna Ledger
Directrice de l'hygiène et de la sécurité
Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, Conseil régional n° 1 (IWA)

David Leitch
Director
Toronto Workers' Health & Safety Legal Clinic

Keith G MacDonald
Consultant, Occupational Safety
Health Care Occupational Health and Safety Association

Gwen MacKinnon
Education Consultant
Health Care Occupational Health & Safety Association

Dave McDonald
Advisor
Construction Safety Association of Ontario

Doug McDonald
Coordinateur de la sécurité
Municipalité de la communauté urbaine de Toronto

Brian Moss
Chef des ateliers
Ministère de la Défense nationale

Esther Ogbue
Acting Assistant Technical Safety Supervisor
Ontario Hydro

Bert Painter
Senior Research Associate
BC Research

Roger Quinn
Labour Representative
Labourers' International Union of North America

Walter Ruszczak
Labour Representative
Labourers' International Union of North America

Dermott Tait
Advisor
Construction Safety Association of Ontario

Alan Tompkins
Counsellor, Occupational Health & Safety
Domtar Chemicals Group

Greg Trew
Research Specialist
Service Employees International Union